

MEMOIRE PRESENTE A
UNIVERSITE DU QUEBEC A TROIS-RIVIERES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAITRISE EN SCIENCES DU LOISIR

PAR
LYNDA FORTIN

DU LOISIR D'ENTREPRISE A L'ASSOCIATION D'EMPLOYES
LE CAS DES USINES DE PATES ET PAPIER DE TROIS-RIVIERES

AVRIL 1990

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

REMERCIEMENTS

Il est toujours plus facile de débiter une démarche de recherche que de la mener à terme. A l'enthousiasme des premières intuitions succède la rigueur et la sobriété de la démarche scientifique.

Dans mon cas, cette démarche longue et minutieuse a été plusieurs fois perturbée et remise à plus tard puisqu'elle a été poursuivie, en grande partie, concurremment à des emplois à temps plein. Et chaque fois, il a été plus difficile de reprendre le travail là où il avait été laissé. C'est pourquoi, en ce printemps 89, il me fait un plaisir immense d'espérer être parvenue à dire ce que j'avais à dire, du mieux qu'il me l'était possible.

Comme bien des entreprises, la rédaction d'un mémoire ne saurait s'accomplir sans le soutien des gens qui vous entourent. Ne pouvant les nommer tous, je tiens néanmoins à remercier spécifiquement mon directeur de thèse, Gilles Prono-

vost. Merci pour le respect et la confiance qu'il a su témoigner à mon travail ainsi que pour sa patience à m'attendre entre deux contrats.

Merci aussi à mon conjoint, Denis, celui qu'on nomme en dernier. Ne dit-on pas que les derniers seront les premiers? Merci pour son support constant tout au long de ces trois dernières années, merci pour d'avoir enduré mes humeurs! Et ceux qui me connaissent bien savent de quoi je parle!

TABLE DES MATIERES

Remerciements
Table des matières
Liste des tableaux

Introduction p. 8

PARTIE I: PERSPECTIVE THEORIQUE:

1.1 PROBLEMATIQUE:

1.1.1 Industrialisation et formation du temps libre p.16
1.1.2 Industrialisation, durée et conditions de travail p.28
1.1.3 Le loisir en milieu de travail: deux acteurs p.42

L'entreprise: une stratégie de contrôle
Le mouvement ouvrier: une stratégie d'appropriation

1.2 L'OBJET D'ETUDE:

Le loisir en milieu de travail; le cas des usines de
pâtes et papier à Trois-Rivières.

1.2.1 Objectifs spécifiques p.54
1.1.2 Milieu de recherche p.55

1.3 METHODOLOGIE:

1.3.1 Les dimensions d'observation p.56
1.3.2 Les périodes observées p.59
1.3.3 Les instruments d'observation p.60

PARTIE II: LE LOISIR DANS LES USINES DE PATES ET PAPIER DE TROIS-RIVIERES, LES ANNEES 20-30.

2.1	Implantation et contexte général	p.63
2.2	La production et l'emploi	p.66
2.3	Impact sur la vie trifluvienne	p.69
2.4	Temps de travail et temps libre	p.73
2.5	Rémunération et conditions de travail	p.75
2.6	Le loisir en entreprise	p.78
2.6.1	Les activités	
2.6.2	Les participants	
2.6.3	L'initiateur	
2.7	Conclusion: Un loisir d'entreprise	p.97

PARTIE III: DESCRIPTION DU LOISIR DANS LES USINES DE PATES ET PAPIER DE TROIS-RIVIERES; LES ANNEES 45-60

3.1	Contexte général	p.101
3.2	La production et l'emploi	p.104
3.3	Impact sur la vie trifluvienne	p.107
3.4	Temps de travail et temps libre	p.109
3.5	Rémunération et conditions de travail	p.115
3.6	Le loisir en entreprise	p.118
3.6.1	Les activités	
	Les activités sportives	
	A la CIP	
	A la St-Lawrence	
	Les activités socio-culturelles	
	A la CIP	
	A la St-Lawrence	
3.6.2	Les participants	p.135
	A la CIP	
	A la St-Lawrence	

3.6.3 L'initiateur

p.142

A la CIP

A la St-Lawrence

A la Wayagamack

3.7 Conclusion: l'ère des associations d'employés

CONCLUSION

p.161

BIBLIOGRAPHIE

LISTE DES TABLEAUX

TABEAU 1 Réduction du temps de travail aux Etats-Unis, 1900-1960

TABEAU 2 Chronologie de quelques événements historiques ayant trait aux conditions de travail et à la réduction du temps de travail au XIX^e et au XX^e siècle au Québec.

TABEAU 3 Activités de fabrication à Trois-Rivières, 1871-1891

TABEAU 4 Faits saillant relatifs à la production et à l'emploi, 1913-1926

TABEAU 5 Taux de profits dans l'industrie des pâtes et papier, 1900-1930

TABEAU 6 Croissance démographique de Trois-Rivières, 1901-1924

TABEAU 7 Chronologie des activités de loisir à la Wayagamack, 1920-1940

TABEAU 8 Chronologie des activités de loisir à la C.I.P., 1920-1940

TABEAU 9 Chronologie des activités de loisir à la St-Maurice Paper, 1920-1940

TABEAU 10 Chronologie des activités de loisir à la St-Lawrence Paper, 1920-1940

TABEAU 11 Employés dans le secteur des pâtes et papier au Québec, 1930-1981

TABLEAU 12 Heures de travail hebdomadaires dans l'industrie du papier, 1932-1965

TABLEAU 13 Semaines de vacances payées en fonction des années de service continu, 1945-1958

TABLEAU 14 Salaire horaire de base à la Wayagamack, 1947-1958.

TABLEAU 15 Chronologie des activités de loisir à la C.I.P., 1920-1940

TABLEAU 16 Chronologie des activités de loisir à la Wayagamack, 1920-1940

TABLEAU 17 Chronologie des activités de loisir à la St-Lawrence Paper, 1920-1940

INTRODUCTION

L'analyse des rapports loisir-travail est un des axes majeurs des études sur le loisir. Roberts¹ fait remarquer à juste titre, que la sociologie, particulièrement, s'est intéressée à ce sujet. A un premier niveau, l'emploi et ses conditions (temps de travail, rémunération) déterminent les loisirs possibles pour un individu.

Mais, plus encore, l'occupation exerce aussi une influence sur ce que choisit l'individu. Ainsi, Mills² et Whyte³, étudiant les cols blancs, insistent sur l'effet du statut sur les modèles de consommation et le style de vie. De son côté, Freidman⁴ constate que certains types d'emplois très routiniers ou très répétitifs engendrent une sorte de compensation. Le loisir permet de supporter le travail. Parker⁵ poursuit cette réflexion en affirmant que certains types de travail engendrent

¹ Roberts, K., Leisure, Longman Group Limited, 1970.

² Mills, C.R., White collar, Galaxy, New-York, 1956.

³ Whyte, W.H. The organisation man, Cape, 1956.

⁴ Freidman, G., The anatomy of work, Heinemann, 1961

⁵ Parker, S., Leisure and work, George Allen and Unwin, 1983.

la recherche d'un type de loisir distinct du travail. Ainsi, par exemple, un travail très dur physiquement amène la recherche d'un loisir tout à l'opposé.

La signification du loisir varie aussi selon le statut et l'occupation. Lansbury⁶, étudiant des managers britanniques, arrive à la conclusion que les orientations de carrières définissent le type de loisir et aussi l'attitude vis à vis le loisir. Lalive d'Epinay⁷ et Belleville⁸ remarquent aussi cette relation entre la signification du loisir et l'occupation.

Roberts signale qu'une grande partie des études a mis l'accent sur le fait que le travail gouverne le loisir. Selon lui, l'influence du travail sur le loisir ne fait pas de doute. Mais on doit plutôt concevoir le loisir en relation avec le travail plutôt que dominé par celui-ci. Il signale aussi que le loisir pourrait avoir une influence sur le travail.

⁶ Lanksbury, R., Careers, work and leisure among new professional, Sociological Review, 22, 1974.

⁷ Lalive D'Epinay, C. Persistance de la culture populaire dans les sociétés industrielles avancées, Revue française de sociologie, XXIII, 1982.

⁸ Belleville, P., Attitudes culturelles actuelles des travailleurs manuels, Paris, Centre de culture ouvrière, 1977.

Dumazedier⁹, de son côté est sensible à la montée d'un nombre croissant de gens pour qui la valeur travail décline et qui valorise le temps libre et la réalisation personnelle. Les jeunes, certains chômeurs, lui apparaissent comme ceux qui ne veulent plus travailler à n'importe quoi et à tout prix. Le travail doit être valorisant, à défaut de quoi on préfère le loisir créateur. Les recherches empiriques récentes tendent à supporter cette hypothèse. Les travaux de Pronovost¹⁰ et de Loos¹¹ démontrent qu'une certaine frange de la population, aspire à aménager le temps de travail en fonction de son temps libre.

Cependant, la majorité des recherches concernant les rapports loisir-travail ont comme objet les rapports entre le type de travail et le type de loisir pratiqué. Bien que cet aspect soit d'un grand intérêt, il n'est pas l'objet de notre préoccupation. Parker¹² nous met sur la piste en déclarant "Employment is not the whole of work". Le travail c'est aussi le "milieu de travail" c'est à dire les relations que les travailleurs établissent entre-eux, les jeux, les paris, les

⁹ Dumazedier, J., Sociologie empirique du loisir. Critique et contre critique de la civilisation du loisir, Seuil, Paris, 1974.

¹⁰ Pronovost, G., Les transformations des rapports entre le temps de travail et le temps libre, Question de culture, 1989, no 15.

¹¹ Loos, J. et Rostang, G., Le travail a le bras moins long. De la dépendance à l'indépendance des champs. Loisir et société, vol 9 no 2 1986.

¹² Déjà cité.

blagues...Or l'étude du loisir en milieu de travail ne semble pas avoir retenu l'attention des chercheurs.

On ne compte plus les recherches qui décrivent les différences entre le loisir des cols blancs et celui des cols bleus. Par contre on en sait trop peu sur les formes du loisir en milieu de travail. Comment s'organise le loisir en milieu de travail, qui l'organise, quelles sont les activités, qui participe, à quelle fréquence??? Toutes ces questions appellent des réponses.

L'entreprise capitaliste et le mouvement ouvrier sont des acteurs sociaux ayant une influence majeure sur la forme et le contenu du loisir en milieu de travail. Le rapport entre loisir et travail dont il sera question ici est celui qui s'installe entre la forme organisationnelle du loisir et la stratégie d'intervention des acteurs sociaux en présence.

Le mémoire qui va suivre est d'abord une étude comparative. Deux époques, deux formes d'organisation du loisir en milieu de travail sont décrites et comparées. C'est aussi un essai d'interprétation des changements observés en fonction des stratégies d'intervention des acteurs sociaux. En ce sens, notre perspective de recherche est originale et aborde les rapports loisir-travail sous un angle inédit.

PARTIE I: PERSPECTIVE THEORIQUE

I.1 PROBLEMATIQUE:

Aristote disait de l'homme qu'il était un animal politique. Marx, fasciné par l'industrialisation capitaliste, reprendra la formule en affirmant que l'activité fondamentale du genre humain est la production. Sans prendre partie pour aucune de ces affirmations, il demeure que, l'activité productive, le travail, est au centre de l'organisation sociale moderne. Le travail, pour l'homme moderne, est non seulement une occupation majeure mais aussi un statut et un milieu de vie.

Le milieu du travail est à la source de toute une vie sociale. En effet, passer vingt, trente ou quarante heures par semaine à côtoyer des compagnons ou des compagnes de travail, contribue au développement d'une sociabilité reliée à l'univers du milieu de travail. Le terme "milieu de travail" traduit d'ailleurs la réalité du travail telle que vécue et perçue par les travailleurs. Le milieu de travail est constitué par les liens qu'entretient l'individu avec l'entreprise et avec ses collègues.

Une perspective descriptive;

La vie "sociable" d'un milieu de travail se manifeste dans les relations sociales qui ont lieu au cours du temps de travail et au cours du temps hors travail. Les activités de loisir constituent une des formes cette sociabilité vécue en milieu de travail. On connaît tous les fameux "party de Noël" ou encore les "party de bureau". Par contre on sait peu de chose en ce qui concerne les autres activités de loisir en milieu de travail. Il importe de contribuer à combler cette lacune de la connaissance en descrivant les activités de loisir ayant lieu en milieu de travail. La perspective du présent mémoire sera donc, en premier lieu, descriptive.

Une perspective socio-historique;

Cependant, il importe aussi de pouvoir saisir les changements qui se sont manifestés au niveau des formes et des pratiques de loisir en milieu de travail. Qu'est-ce qui a changé? Dans quelle mesure? Dans quel sens? Qu'est-ce qui s'est maintenu? Une perspective strictement descriptive n'est pas suffisante pour répondre à ces questions.

Par contre, une approche socio-historique permettra d'identifier les transformations observables au niveau des loisirs en milieu de travail. En décrivant le même objet selon les mêmes dimensions d'observations mais à travers différentes époques, il sera possible de comparer et d'identifier des transformations au niveau des modes d'organisation et des formes du loisir.

Temps, mode de production et loisir

Enfin, il faut comprendre le loisir moderne comme résultant d'une transformation majeure des temps sociaux, initié par le mode de production industriel. Il faut aussi comprendre le loisir en milieu de travail comme le produit d'une stratégie de contrôle initiée de la main d'oeuvre par l'entreprise. Ces deux phénomènes (mode de production et, stratégie de contrôle) constituent la charpente théorique de notre recherche.

1.1.1 Industrialisation et formation du temps libre.

A notre époque, la distinction entre temps de travail et temps de loisir est très nette. Il n'en a cependant pas toujours été de même. Les travaux des anthropologues¹³ ont permis d'établir que la structuration des temps sociaux varie selon les époques et les civilisations.

Au temps naturel des sociétés non-industrielles, succède le temps mesuré. Au treizième siècle, l'horloge mécanique est inventée¹⁴. Elle se répand au quatorzième siècle. Cette invention permettra le passage du "temps de l'à peu près au temps de la précision"¹⁵. L'horloge a permis de diviser le temps en intervalles précis et de le mesurer. Par le fait même, le temps est dissocié du rythme naturel, il devient une unité de calcul abstraite.

¹³ Evans-Pritchard, The Nuer, Oxford, 1940 Nilsson, M.P. Primitive time reckoning, Lund, 1920, Sorokin et Merton, Social time: a methodological and functional analysis, American journal of sociology, XLII 1937, Bourdieu, P. The attitude of the Algerian peasant toward time, Mediterranean contrymen, Pitt-Rivers, 1963.

¹⁴ Mumford, Lewis, Technique et civilisation, Seuil, Paris, 1950, page 376.

¹⁵ Koyré, A. Du monde de l'à peu près à l'univers de la précision, Critique, vol. IV, septembre 1948, p. 806-823.

La révolution industrielle cristallise clairement la dichotomie entre travail et loisir. L'apparition des manufactures a d'abord imposé le regroupement des artisans dans un même lieu, à des moments semblables. C'est la première phase d'organisation du travail.

"Un seul atelier peut réunir sous les ordres d'un seul capitaliste des artisans de métiers différents par les mains desquelles un produit doit passer pour parvenir à parfaite maturité. Un carosse est le produit collectif des travaux d'un grand nombre d'artisans indépendants les uns des autres tels que charrons, selliers, tailleurs, serruriers... Jusqu'ici nous sommes encore sur le terrain de la coopération simple qui trouve tout préparé son matériel en hommes et en choses"¹⁶.

Dans cette première phase de l'organisation du travail, le degré de synchronisation est minime. Il s'agit qu'une opération soit retardée ou ne puisse avoir lieu, qu'une matière première ne soit pas livrée, pour que la production soit interrompue. Les jours de pluie favorisent la production industrielle tandis que le beau temps et le travail aux champs éloignent les ouvriers des usines. Thompson¹⁷, remarque que l'organisation du temps de travail fait alterner des périodes de labeur intense avec des périodes d'oisiveté.

¹⁶ Marx, K. Le capital, Garnier-Flammarion, 1969, p.250.

¹⁷ Thompson, E.P. Temps, travail et capitalisme industriel, Libre, vol 5, Paris, Payot, 1979.

Cependant, le simple rassemblement des artisans de métier, sous les ordres d'un seul capitaliste, constitue une manifestation de l'ordre et de la discipline du mode de production capitaliste. En effet, l'artisan de métier est, à l'aube de la révolution industrielle, un producteur individualiste protégé par une corporation de métier qui garantit à ses membres un statut de travailleur privilégié. L'ordre de l'atelier capitaliste est la première phase d'un mouvement plus vaste d'intégration du projet d'organisation sociale que constitue le mode de production industriel¹⁶.

L'organisation capitaliste du travail évolue rapidement vers une division de l'activité productive qui repose sur la décomposition technique du travail à accomplir.

"... on désagrège et simplifie jusqu'au point où ils (les métiers) ne sont plus que des opérations partielles et complémentaires les unes des autres dans la production d'une seule et même marchandise... on divise en une série d'opérations dont chacune devient la fonction exclusive d'un travailleur."¹⁷

¹⁶ A cet égard on consultera, Coriat, B. L'atelier et le chronomètre, une réflexion qui présente le mode de production capitaliste comme avant tout un mode d'organisation basé sur l'ordre et la discipline engendré par les impératifs de la production. Cet ouvrage présente aussi l'imposition de l'ordre et de la discipline capitaliste comme une lutte pour abattre le pouvoir des corporations et le statut des corps de métiers.

¹⁷ Marx, K. déjà cité, p.251.

La division technique d'un acte de métier spécialisé en une série d'actes simples, à la portée de tous (même un enfant) déqualifie le travail de l'homme de métier. Désormais, le travailleur dont a besoin le capitaliste est un travailleur peu qualifié qui est employé à une tâche simple et répétitive. Son coût et ses exigences au plan des conditions de travail sont minimales. N'ayant pas de corporation ou d'association pour défendre ses intérêts, le travailleur non-spécialisé est un "bétail" tout indiqué pour intégrer la discipline et l'ordre capitaliste.

Une discipline sans précédent apparaît alors dans l'activité de travail. Le travail débute à heure fixe. Il ne se termine qu'à l'expiration de la période allouée à cette fin. Les ouvriers doivent se soumettre aux horaires et à la continuité du rythme dans l'activité de travail.

Ce passage, d'un rythme naturel du travail à un rythme industriel plus artificiel et soumis à la contrainte, n'a pas lieu sans heurts. La résistance prend plusieurs formes : apathie ou passivité, absences ou retards, ralentissement du rythme, violence parfois.

Dès le XVII^e siècle, dans presque toute l'Europe des soulèvements ouvriers éclatent contre certaines machines à

tisser²⁰. Plus tard, au XIX^e siècle le mouvement des Luddites, engendre la destruction de nombreuses machines et une répression violente du gouvernement. Les travaux de Thompson²¹ sur la naissance du capitalisme en Angleterre, de Ware²², ou de Debouzy²³ sur les manufactures en Nouvelle-Angleterre ont mis en évidence cette difficile adaptation de la main d'oeuvre à la nouvelle discipline du temps.

Face à ces résistances, les entreprises ont recours à toutes sortes de stratégies pour imposer le nouveau temps industriel. En fait, dès le début de la révolution industrielle, le temps apparaît comme un enjeu essentiel des luttes ouvrières. La lutte est inégale puisque c'est le capitaliste qui a le contrôle des instruments de mesure du temps.

"...nous travaillions aussi longtemps qu'il faisait jour, et il était impossible de dire à quelle heure nous arrêtions. Personne n'avait de montre, sauf le

²⁰ Marx, K. Déjà cité, p.307 et suivantes

²¹ Thompson, E.P. Temps, travail et capitalisme industriel, Libre, vol 5 1979, p.3-63.

²² Ware, C. The early New-England manufacture, Boston, Houghton Mifflin, 1931 240 p.

²³ Debouzy, M. Temps et société: aspects du temps industriel aux Etats-Unis au début du siècle, Cahiers Internationaux de sociologie, vol LXVII, 1979, p197-220.

maître et le fils du maître, et nous ne savions pas l'heure. Il y avait un homme qui avait une montre...Elle lui fut retirée et confiée à la garde du maître parce qu'il avait dit aux autres l'heure qu'il était.²⁴

Malgré toutes les résistances ouvrières, le processus de formation du temps industriel se poursuivra. Peu à peu, le temps industriel s'étendra à l'ensemble de la population. Face au temps de travail dominé par le chronomètre, la discipline et la contrainte de l'ordre capitaliste, se développe l'autre temps, le "temps d'après le travail", le temps libre.

Ainsi, une des conséquences du mode de production capitaliste réside dans la séparation de plus en plus nette entre temps de travail et temps libre. Pour l'individu, cette séparation se vit comme la différence entre vie privée et vie professionnelle entre espace privé (logement) et espace de travail (bureau, usine...).

Dans notre société moderne, le clivage entre temps de loisir et temps de travail est maintenant devenu une tendance très actuelle des aspirations à l'aménagement du temps de travail. Analysant les aspirations des ouvriers français, Jocelyne Loos²⁵ remarque une tendance à la "dichotomie

²⁴ Alfred, S. Kydd, History of the factory movement, Cité par Thompson, 1971.

²⁵ Loos, Jocelyne, et Rostang, G. Le travail a le bras moins long. De la dépendance à l'indépendance des champs, Loisir et société, vol 9, no 2 1986, p.294

temporelle", c'est à dire à une séparation nette entre travail et loisir. L'ouvrier désire une concentration de son travail sur une courte période afin de pouvoir allonger ses week-ends.

Au Québec, en 1984, Pronovost constate que le travail est encore l'objet d'une certaine valorisation (généralement instrumentale). Ses données révèlent cependant que, bien peu de travailleurs accepteraient de travailler davantage qu'ils ne le font actuellement. De plus, les travailleurs acceptent de moins en moins que le temps de travail empiète sur les autres temps de la vie.

"Cela se manifeste notamment par une nette résistance à l'accroissement du temps passé au travail, par une désaffectation progressive des comités d'entreprises ainsi que par la recherche d'un équilibre entre le temps consacré au travail, à la famille et aux loisirs. Nous avons également illustré que la demande de temps familial accru exerce une pression sur le temps consacré au travail, et que la demande de temps libre conduit à la recherche d'une concentration du temps de travail."²⁶

On mesure bien les transformations des rapports entre le travail et le temps libre depuis l'avènement de l'ère industrielle. On observe, dans un premier temps, une résistance du travailleur à la discipline du travail imposée par l'ordre industriel. D'abord très réduit, le temps libre du travailleur va

²⁶ La représentation des temps sociaux, dans: Mercure, D. et Walleback, A. Les temps sociaux, Bruxelles, De Boeck-Wesmael, 1988.

peu à peu augmenter sous la pression du mouvement ouvrier, des législations et des stratégies de gestions plus humanistes.

Actuellement, les rapports entre le temps de travail et les autres temps sociaux sont en mutation. Graduellement, le temps libre est devenu un objet d'aspiration qui, à son tour, exerce une pression en vue de réaménager le temps de travail. L'ère de la centralité du temps de travail si chère à l'idéologie capitaliste est révolue.

Au Québec

Les sources concernant la structuration des temps sociaux au Québec sont assez minces. Comme dans les autres sociétés occidentales, au Québec c'est l'industrialisation qui conduit à la structure moderne des temps sociaux. C'est un mouvement lent et progressif de synchronisation du travail en usine. Le processus de structuration du travail industriel implique trois aspects majeurs soit: la régularisation du travail, la division du travail et la discipline du temps de travail²⁷.

La régularisation implique un synchronisme entre l'approvisionnement, les sources d'énergie, le rythme de production et l'utilisation de la main d'oeuvre. Au début du siècle, on constate de nombreux retards de production causés par exemples par des problèmes techniques qui engendrent des périodes de chômage.

Quant à la division du travail elle...

"...prend la forme d'une différenciation de plus en plus marquée des différentes étapes de production, de manipulations nombreuses et de l'organisation de l'entreprise en sous-espaces de travail correspondant aux

²⁷ Pronovost, Gilles, La transformation des rapports entre le temps de travail et le temps libre, Question de culture: Temps et société, Institut Québécois de recherche sur la culture, 1989, p.37-61

différentes opérations; elle accompagne la disparition progressive des artisans et l'engagement des travailleurs non-spécialisés: à Trois-Rivières par exemple, les travailleurs non-spécialisés forment près de 40% de la main d'oeuvre dès 1880.²⁸

Ainsi, au Québec comme en Europe, l'ordre capitaliste engendre une déqualification du travailleur spécialisé, le développement du travail non-spécialisé et un climat propice à l'imposition d'une discipline sévère.

Cette discipline de travail prend des formes semblables à celles observées dans l'ensemble des pays industrialisés. On utilise les amendes, les règlements stricts en usine, parfois la réclusion forcée. On impose de longues heures de travail et de faibles salaires payés le samedi, à la fin de la semaine de travail ou parfois payés mensuellement.

" Même que j'ai eu connaissance qu'un soir on nous avait avertis de travailler jusqu'à dix heures et il faisait une chaleur telle qu'on ne pouvait pas résister. A 6 heures, une partie des hommes ne voulait plus travailler. A la porte, nous décidâmes tous d'un commun accord de ne plus travailler. A la porte nous trouvâmes le contremaître qui dit "Vous ne pouvez pas sortir; le patron est sorti et a emporté la clef."²⁹

Ainsi, la formation du temps industriel au Québec doit être appréhendée comme une restructuration des temps sociaux

²⁸ Pronovost, G. Idem. p. 38

²⁹ Pronovost, G. (1989) Déjà cité, p.39

traditionnels autour de la centralité du temps de travail. L'ensemble de la vie en société sera modifiée. Le temps religieux (travail le dimanche), le temps familial, les rythmes naturels (travail de nuit) seront modifiés par l'industrialisation.

Au Québec aussi, le travail industriel aura comme effet de départager clairement temps de travail et temps personnel que ce soit du temps consacré au repos, au culte, aux activités domestiques ou au loisir. Le travail industriel a aussi un autre effet, celui de déclencher un processus migratoire vers les villes. En effet, la population urbaine passe de 22,8% en 1871 à 39,6% en 1901. Au cours de cet intervalle, Montréal passe de 90 323 habitants à 276 730 habitants³⁰.

Ce déplacement de la population façonne l'espace urbain. Ce dernier était surtout occupé par la bourgeoisie et la petite bourgeoisie. Avec l'industrialisation, les ouvriers investissent certains espaces urbains. On assiste à la formation des quartiers ouvriers, quartiers pauvres souvent insalubres.

"La misère parmi la classe ouvrière de notre ville (Québec) est affreuse, des centaines de pères de famille sont sans le sou et sans ouvrage. Faut-il se surprendre si les quartiers ouvriers de Montréal et de Québec sont pauvres, laids, surpeuplés et malsains? Les logements y sont petits et chers; les conditions hygiéniques y sont si pénibles que le bureau d'hygiène ne peut, dit un inspecteur, que surveiller le mieux

³⁰ Hamelin, J. Histoire du Québec, Boréal Express, 1978, p.403.

qu'il peut les maladies contagieuses, et, encore, est-ce d'une manière timide et restreinte."³¹

Dans ces espaces réservés aux travailleurs et à leur famille, en marge des quartiers bourgeois, émerge la culture et l'identité d'une nouvelle catégorie sociale: l'ouvrier urbain.

³¹ Le Canadien, 8 janvier 1892, cité par Hamelin, déjà cité.

1.1.2 Industrialisation, durée et conditions de travail:

La révolution industrielle et l'organisation qui s'en suit, ont donc transformé radicalement la vie des couches populaires. Le temps de travail a considérablement augmenté et cela, de deux façons:

- 1- Augmentation du nombre de jours travaillés
- 2- Augmentation du nombre d'heures travaillées par jour

En Europe, au XVIII^e siècle, la semaine de travail s'échelonne du mardi au samedi. Cette habitude du chômer le lundi est fortement enracinée dans la culture populaire.

"Il semble bien que le Saint-Lundi ait été célébré presque partout où se trouvaient des industries de petites tailles, domestiques ou distributrices de travail à façon; il était généralement pratiqué dans les mines et se perpétua parfois dans les industries lourdes et les manufactures. Cette pratique se prolongea en Angleterre jusqu'au XIX^e siècle - et même jusqu'au XX^e siècle."³²

L'irrégularité de la journée et de la semaine de travail s'inscrit à cette époque dans l'irrégularité plus large de l'année de travail ponctuée de congés et de fêtes traditionnelles. Chaque année compte 81 jours fériés imposés par

³² Thompson, E. P. Déjà cité, p. 22

l'Eglise. Les jours de travail impossibles, imposés par la maladie, la gelée et les affaires étaient à peu près aussi nombreux que les précédents. Cela pour un total d'un peu plus de 160 jours par an³³.

L'usine ou la manufacture ne pouvait fonctionner dans ces conditions. Peu à peu, les ouvriers seront amenés à travailler tous les jours de la semaine. Le capitalisme industriel se traduit donc par un accroissement des jours travaillés et par la régularisation de la semaine de travail.

La révolution industrielle s'est aussi accompagnée d'un accroissement incroyable du nombre d'heures travaillées chaque jour.

"Les "machinofactures" anglaises ou françaises semblent avoir pour mot d'ordre: "Réduisons à son strict minimum le temps libéré". Les servitudes horaires des usines, celles que nous décrivent les inspecteurs de fabrique de l'époque sont terribles. Quinze à seize heures de travail par jour dans des ateliers malsains excluent non seulement le loisir mais la récupération. "³⁴

Il n'est pas nécessaire d'insister ici sur le rythme et les conditions de travail du début de l'industriali-

³³ Dumazedier, J. Vers une civilisation du loisir, Seuil, 1962, p.44.

³⁴ Friedmann, G. Sept études sur l'homme et la technique, Denoël Gonthier, 1966.

sation. Le temps de travail est littéralement volé aux travailleurs et cela au sens propre comme au sens figuré.

"...en réalité il n'y avait pas d'heures fixes: les patrons et les directeurs faisaient avec nous comme bon leur semblait. Les horloges de l'usine étaient souvent avancées le matin et retardées le soir, et au lieu d'être des instruments de mesure du temps, elles servaient de paravents à la malhonnêteté et à l'oppression. Bien que les ouvriers le sachent, pas un n'osait protester, et en ce temps-là un ouvrier n'osait pas porter de montre, car il n'était pas rare que celui qui donnait l'impression d'en savoir un peu trop long sur la science de l'holométrie soit mis à pied sur le champs."³⁵

Il faudra attendre tout le XIX^e siècle pour que, sous la poussée des mouvements ouvriers, la journée soit réduite à 12 heures, puis à 10 et enfin à 9 heures. Le demi-congé du samedi apparaît à partir de la deuxième moitié du XIX^e³⁶.

"L'introduction de la journée de huit heures, après 1919, la réduction progressive de la semaine de travail à cinq jours et demi, surtout dans les pays anglo-saxons, sanctionne la conquête du temps libéré et l'apparition dans la civilisation technicienne, d'un nouveau venu: "l'homme-d'après-le travail"³⁷

³⁵ Anon, Chapiters of the life of a Dundee factory boy, Dundee, 1887, p.10

³⁶ Pronovost, G. Temps culture et société, PUQ, 1983, p.17

³⁷ Friedmann, G. déjà cité, p.124

Aux Etats-Unis, le mouvement de la journée de huit heures commence vers 1914 et balaie littéralement le pays³⁸. De 1900 à 1913 les heures travaillées diminuent de 6% tandis que les salaires réels augmentent modérément³⁹. L'industrie du fer et de l'acier abandonne la journée de douze heures en 1923 et d'autres industries telles celles du sucre raffiné, des cannages, de la préservation et de l'abattage du bois réduisent aussi la durée de leur journée⁴⁰. Le tableau 1 récapitule l'évolution des heures de travail observées aux Etats Unis⁴¹.

TABLEAU 1
REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
AUX ETATS-UNIS, 1900-1960

Hommes américains	1900	1960
1-Heures de travail par semaines	58.5	41.0
2-Espérance de vie à la naissance	48.2	66.6
3-Espérance d'années de travail	32.1	41.4
4-Espérance d'années hors travail	16.1	25.2
5-Proportion de la semaine consacré au travail (1\24h.x7)	0.348	0.245
6-Proportion de la vie passée sur le marché du travail (2\3)	0.66	0.622
7-Proportion de la vie consacrée au travail (5x6)	0.234	0.152

³⁸ Millis and Montgomery, The economics of labour, N. Y. Mc Graw Hill Book, 1945 469 pages

³⁹ Owen, J.D. The price of leisure Mc Gill-Queen's University Press, Mtl, 1970, p.62

⁴⁰ Wolman, Hours of work in American Industry, Princeton University Press, 1961.

⁴¹ Source: Seymour, Wolfbein, Changing patterns of working life, p. 10, cité par Owen, J.D. op cit.

A la réduction progressive des heures de travail s'ajoutent les gains au niveau des vacances. Ces dernières étaient rarement accordées aux travailleurs manuels ou cols-bleus.

"Vaccations were traditionnaly the special prerogative of those who work in the office. Their work went on whether the shop worked full time or not, and they had no free time unless it was especially provided. Shop work being more irregular, its workers often had time off (without pay) although their freedom to use it was cramped by the requirement that they be available for work on short notice. Important holidays were not worked (or paid) the economic effect being the same as a disciplinary layoff."⁴²

Cette situation commence à changer à la fin des années trente. En France, en 1936, les grands courants populaires imposent la loi des quarante heures et des contrats collectifs, les congés payés et les billets collectifs de voyage⁴³. Le changement s'accélère durant la deuxième guerre. En 1940 aux Etats-Unis, le "Bureau of labor statistics" estime à 50% la proportion des employés qui bénéficient de congés payés⁴⁴. Les

⁴² Kuhn, A. Labor: Economics and institution, N-Y, Rinehart, 1956, p. 223-24.

⁴³ Dumazedier, J. Déjà cité, p.50

⁴⁴ Vacations with Pay in Union Agreements, 1940, U.S. Bureau of Labour Statistics, Monthly Labour Review, LXII, 1070-77

conditions spéciales qu'entraîne la guerre de 39-45, contribuent à la diffusion des vacances payées.

La politique de stabilisation des salaires du National War Board's accorde des augmentations de salaire ainsi que la semaine de vacances après un an de service et deux semaines après cinq ans de service. On peut dire qu'à partir de 1949, le principe des vacances payées est fermement établi⁴⁵.

Dans une étude comparative des budgets-temps en France, Nicole Samuel observe qu'en l'espace d'environ dix ans, (1966-1975), la durée moyenne du travail (incluant le transport) a diminué d'un peu plus d'une demi-heure par jour chez les travailleurs⁴⁶.

En 1981, le travailleur québécois consacrait en moyenne-trente sept heures par semaine à son travail⁴⁷. A cela s'ajoute les vacances, les congés sans ou avec solde, les années sabbatiques, congés de perfectionnement ou de maternité... Ces mesures ne sont pas accessibles à tous les travailleurs. Néan-

⁴⁵ Henle, Peter, Recent growth of paid leisure for U.S. workers, U.S. Bureau of Labour Statistics, Monthly Review, LXXXIV, 1962, 429-57

⁴⁶ Samuel, Nicole, Loisir, valeurs et structure symbolique des temps sociaux, Loisir et société, vol. 2 1983, pp.321-338.

⁴⁷ Pronovost, Gilles, Le budget-temps des québécois, Recherches sociographiques, vol 29 no 1 1988, p.35.

moins elles contribuent à accroître le temps libre collectivement disponible. Elles façonnent le style de vie d'une fraction de la population et elles engendrent des aspirations face à l'aménagement du temps libre.

Au Québec :

Au Québec, l'industrialisation a commencé un peu plus tard qu'en Europe. Il n'est pas facile de vraiment définir le moment où commence effectivement le processus. Vers 1850, la division technique et sociale est bien amorcée⁴⁸. La décennie de 1870 lance vraiment le Québec dans l'ère industrielle.

Le modèle de structuration des temps sociaux semble à peu près semblable à ce qui est observé dans les sociétés occidentales. Ce modèle repose sur trois aspects soit : la régularisation du travail, la division du travail et la discipline du temps de travail. La structuration du temps industriel s'accompagne dans un premier temps, d'un accroissement du temps travaillé.

Les conditions varient selon les secteurs et les types d'emploi. Cependant, il semble que la semaine soit de 60 heures jusqu'en 1915 pour ensuite tomber à 55 heures peu après⁴⁹. Ces données concernent les ouvriers de fabrique de Montréal. On

⁴⁸ A ce sujet voir Pronovost, G. (1983) Déjà cité, p 171 et suivantes

⁴⁹ Delisle, M.A. Le temps des Québécois, Recherche portant sur les temps sociaux au Québec, Université du Québec à Trois-Rivieres, 1977, 171 pages.

peut imaginer que la condition des autres travailleurs était relativement semblable.

Une semaine de soixante heures signifie six jours de 10 heures soit de 8 à 18 heures ou de 7 à 17 heures. Dans ces conditions, le temps libre est tout à fait réduit et le temps de loisir est probablement quasi inexistant. Il semble raisonnable d'imaginer que les rares temps libres sont consacrés au repos et aux activités familiales.

Aux longues journées de travail s'ajoute le stress découlant du travail. En l'absence de législation et de protection syndicale, les ouvriers exercent leur activité dans le bruit, la chaleur, l'air vicié et les dangers constants liés à la manipulation des instruments de production. Les cadences accélérées ainsi que parfois le travail à la pièce complètent le tableau.

Cependant, peu à peu, la durée du travail va s'abaisser. L'homme "d'après le travail" version québécoise, fait son apparition. La période de l'entre-deux-guerres, voit l'avènement des premiers congés payés, du demi congé du samedi ainsi que l'introduction dans les conventions collectives, des premières vacances payées.

En 1946, une ordonnance étend le droit aux congés

payés à l'ensemble des salariés. La semaine de travail passe d'aproximativement 45 heures en 1945 à 40 heures en 1960 pour la majorité des travailleurs du secteur secondaire. A partir de 1950, les vacances payées se généralisent. De plus, les congés payés s'accroissent pour atteindre en moyenne le nombre de 8 ou 9 à la fin des années 1960²⁰. Le tableau 2²¹ permet de bien saisir l'évolution des conditions de travail au Québec.

TABLEAU 2

Chronologie de quelques événements historiques ayant trait aux conditions de travail et à la réduction du temps de travail au XIXe et au XXe siècle, au Québec

1833	L'Association des charpentiers et menuisiers de Montréal entreprend une lutte pour la réduction de 12 à 10 heures de la journée de travail. Elle fait la grève et obtient satisfaction. Elle devra débrayer à nouveau en 1834, quand on voudra reporter la journée à 11 heures de travail
1834	Fondation de l'Union des métiers de Montréal (Montréal Trade Union), qui a joué un rôle important dans la lutte pour la journée de 10 heures (initiative des charpentiers menuisiers, auxquels se joindront notamment les tailleurs, boulangers et cordonniers)
1866	À la suite d'un débrayage, la Ship Laborer's Benevolent Society (composée surtout d'Irlandais), obtient la journée de 8 heures, ce qui est exceptionnel pour l'époque. Son monopole sera brisé par une association de travailleurs francophones
1867	Fondation à Montréal, par Médéric Lancôt, de la Grande association de protection des ouvriers du Canada (regroupe à l'origine divers corps de métiers)
1872	Mouvement de lutte pour la journée de 9 heures. À Montréal, la Ligue ouvrière de Montréal est fondée dans ce but. Quelques grèves, dont celles des ouvriers du Grand-Tronc qui obtiennent la semaine de 54 heures
	Une loi du gouvernement fédéral (Trade Union Act) soustrait du droit criminel les associations de travailleurs
1875	Grèves à Montréal, dans l'industrie manufacturière, pour la réduction de la semaine de travail. Résultats: dans un cas on obtient 57 1/2 heures/semaine, dans l'autre, la journée de 10 heures, avec départ 1 1/2 heure plus tôt le samedi
1878	Grève réussie des ouvriers du Canal Lachine, pour la journée de 10 heures
1880	Grève des ouvriers de la Hudson Cotton Mills, Hochelaga, pour la journée de 10 heures. Ils obtiennent une réduction de 12 à 11 1/2 heures
1881	À Montréal, grève réussie des commis de magasin de la rue Sainte-Catherine, pour la fermeture des magasins à 21 heures
1885	Premières sections locales des Chevaliers du Travail. La journée de 8 heures est dans leur programme

²⁰ Statistique Canada, La population active, no 71-001, et Travail Canada, Conditions de travail dans l'industrie canadienne. Aussi, Delisle, M.A. Les temps des Québécois. Recherche portant sur les temps sociaux au Québec, Université du Québec à Trois-Rivières, 1977, 171 pages.

²¹ Tiré de: Pronovost, Gilles, Temps culture et société, PUQ, 1983, p. 177. Source: Chartier, Roger 1953; Hamelin, J. et al, 1970; Histoire du mouvement ouvrier au Québec (1825-1976), 1975; revue Relations industrielles, passim; Gazette officielle du Québec.

TABLEAU 2 (Suite)

- 1885 *Loi des manufactures*. Interdit le travail des garçons de moins de 12 ans, et des filles de moins de 14 ans (à moins qu'ils n'aient une autorisation écrite de leurs parents)
Fixe les maxima suivants:
10 heures par jour et 60 heures par semaine pour les femmes et les enfants;
12 ½ heures par jour et 72 ½ heures par semaine pour les hommes;
ne s'applique pas aux entreprises de moins de 40 employés
- 1886 Création de la Commission royale d'enquête sur les relations entre le capital et le travail (1886-1889) qui recommandera la journée de 9 heures
Fondation à Montréal, avec l'aide des Chevaliers du travail, du Conseil central des métiers et du travail de Montréal
- 1888 Grève non réussie des typographes de Québec pour la journée de 9 heures
- 1894 *Loi des établissements industriels*. Fixe le maximum, pour les hommes à 12 heures par jour et 72 heures par semaine. S'applique aux entreprises de 20 employés et plus
Un premier congé férié (la Fête du travail, 1er septembre) est introduit par le gouvernement fédéral
Grève des charpentiers de Montréal pour la journée de 9 heures
- 1895 Grève des débardeurs de charbon de la Dominion Coal, Montréal, pour l'abolition du travail le samedi soir
Grève des employés de télégraphe du CPR, dans tout le Canada, pour le congé du dimanche et 10 jours de vacances payés
- 1897 Grève des briqueteurs de Montréal. Gain de la journée de 9 heures
- 1900 Grève des cigariers de Montréal, pour diverses revendications dont la journée de 8 heures
- 1901 *Loi des différends ouvriers*. Un système de conciliation est introduit
- 1906 Une loi fédérale interdit le travail du dimanche
- 1907 Loi provinciale analogue: *Loi concernant l'observance du dimanche*
- 1909 *Loi sur les accidents de travail*: indemnisation à 50% des accidentés du travail (porté aux ¾, en 1926)
- 1910 Une loi québécoise fixe à 14 ans l'âge minimum des enfants au travail, et interdit l'embauche d'enfants de moins de 16 ans qui ne savent lire ni écrire
Fixe à 58 heures par semaine le maximum d'heures de travail des femmes et des enfants dans l'industrie du textile. Le maximum sera abaissé à 55 heures en 1912
- 1918 *Loi du repos hebdomadaire*. Accorde une journée de repos par semaine pour les employés des hôtels, restaurants et clubs
- 1924 *Loi sur les syndicats professionnels* (réglemente les conventions collectives)
- 1926 Les syndicats commencent à faire campagne pour la semaine de 5 jours
Loi fédérale concernant les associations ouvrières
- 1930 Loi fédérale établissant des «salaires équitables», ainsi que la journée de huit heures, pour les ouvriers employés à des travaux publics fédéraux
- 1931 Création du ministère du Travail, à Québec
- 1933 *Loi relative à la limitation des heures de travail*. Elle autorise le gouvernement à décréter le nombre d'heures de travail par jour ou par semaine, mais pas moins de 6 heures par jour et 33 heures par semaine. Elle fut appliquée dans l'industrie de la construction
- 1934 *Loi relative à l'extension des conventions collectives*. Elle permet d'étendre l'application d'une convention collective à tout un secteur de l'activité économique
- 1935 Loi fédérale qui établit la semaine de travail à 40 heures; le total des heures de travail ne doit pas excéder 8 heures par jour et 48 heures par semaine (fut déclarée ultra vires)
- 1943 Loi sur l'instruction obligatoire jusqu'à 14 ans
- 1944 *Loi des relations ouvrières*. Elle réglemente le droit d'association, le droit de grève, etc.
- 1946 Après la guerre, le mouvement syndical lance une campagne en faveur de 40 heures (8 heures par jour)
Après une grève, les ouvriers de la Dominion Textile, à Montréal et Valleyfield, obtiennent la journée de 8 heures
Ordonnance numéro 3 de la Commission du salaire minimum, créée en 1941, qui prévoit 7 jours de congés payés après une année de service continu auprès du même employeur, ou ½ journée par mois de service

TABLEAU 2 (Suite)

- 1964 Code québécois du travail. Regroupe en une seule loi la plupart des lois ouvrières.
- 1965 Code canadien du travail. Fixe à 8 heures par jour et 40 heures par semaine, la durée normale du travail, et à 48 heures la durée nationale, pour les entreprises sous juridiction fédérale
- 1969 Une ordonnance de la Commission du salaire minimum établit à deux semaines, la durée minimale d'un congé payé continu, après une année de service continu pour le même employeur
- 1979 *Loi sur les normes du travail* (loi 126); elle abolit la Commission du salaire minimum, remplacée par une commission des normes du travail; elle fixe la semaine normale de travail à quarante-quatre heures; elle institue six jours fériés chômés et payés et établit à deux semaines la durée minimale d'un congé annuel payé, après un an de service continu, et à trois semaines, après dix ans de service continu; fut mise en application en 1980

Sources: CHARTIER, Roger, 1953; HAMELIN, J. et al. 1970; *Histoire du mouvement ouvrier au Québec (1825-1976)*, 1975; revue *Relations industrielles*, passim; *Gazette officielle du Québec*.

Ces transformations engendrent un accroissement de la disponibilité du temps hors travail. On assiste au développement du cinéma, de la télévision, de la presse et du roman, du théâtre... Le tourisme et les vacances prennent un essor sans précédent. Cette extension du temps hors travail donne naissance à un nombre croissant d'organisations, d'industries ou de services.

Le Québec, à l'instar des autres sociétés occidentales rejoint le rang des "sociétés du loisir". Actuellement, en 1981, un individu travaillant à temps plein consacre en moyenne 37 heures par semaine à son travail et presque quatre heures par semaine à des déplacements pour une semaine effective de travail de 41 heures. Ce travailleur à temps plein occupe 4,23 heures par jour à ses loisirs⁵². On mesure bien la marge entre la vie quotidienne de 1930 et celle des années 80.

Cette extension du temps d'après le travail contribue à structurer le temps de loisir des ouvriers. Toutes sortes d'activités leurs seront offertes par toutes sortes d'acteurs sociaux. Parmi ceux-ci, les entreprises offriront à leurs employés des activités de loisirs. Cela est surtout le cas des grandes entreprises qui, par leur taille, sont plus en mesure d'investir dans des activités ou des équipements.

⁵² Pronovost, Gilles, Déjà cité, p.36

La mise sur pied de clubs ou de loisirs d'entreprise peut sembler un fait anodin à l'observateur contemporain. Mais replacée dans une perspective historique, l'offre de loisir prend une toute autre dimension. C'est en effet le milieu de travail qui déborde, qui s'ingère dans l'univers du temps hors travail. Pour mieux comprendre la rationalité sous-jacente à ces actions, il convient de s'attarder à décrire plus en détail le sens, de l'action de l'entreprise dans l'univers du loisir.

1.1.3 Le loisir en milieu de travail; deux acteurs

Un des effets majeurs de l'industrialisation est la distanciation de plus en plus marquée entre temps de travail et les autres temps de la vie, dont les temps libres⁵³. On a aussi vu précédemment, que le contrôle du temps a été un enjeu. En ce qui a trait à la structuration du loisir moderne, Pronovost fait remarquer:

"En autant que cette transformation radicale dans les systèmes du temps est concerné, il y a deux acteurs centraux à l'origine du loisir moderne: les entrepreneurs capitalistes, qui restructurent peu à peu les temps sociaux par l'emprise qu'ils obtiennent sur le temps de travail; le mouvement ouvrier en formation, qui, sans vraiment remettre en question le pouvoir capitaliste sur le temps, lutte pour son réaménagement"⁵⁴.

Chacun de ces deux acteurs va donc intervenir sur le loisir moderne et spécialement sur le loisir en milieu de travail. Il convient d'examiner plus en détail l'action de chacun de ces acteurs.

⁵³ Thompson, E. P. déjà cité, utilise l'expression "discociation violente".

⁵⁴ Pronovost, Gilles, Temps culture et société, PUQ, 1984, p. 173

L'entreprise: une stratégie de contrôle:

A la lumière des données recueillies depuis deux ans⁵⁵, il est maintenant possible de préciser la forme d'intervention de l'entreprise au plan des loisirs ouvriers. Pour les années 1920 et 1930, dans les usines de pâtes et papier, on a identifié deux modèles d'organisation du loisir:⁵⁶

Le modèle britannique
Le modèle américain

Le modèle britannique a été observé à la Wayagamack. Ce modèle est très hiérarchique, très peu populiste. Il segmente fortement les niveaux de responsabilité et se soucie peu de mettre sur pied des activités en accord avec la culture ouvrière de l'époque. Ainsi, par exemple on favorisera des activités telles, le soccer, le curling, le tir.

Dans ce modèle, les rapports entre travail et loisir sont très fortement empreints de l'éthique du travail. Les activités de loisir visent à donner une visibilité à l'entreprise

⁵⁵ Recherche réalisée grâce à l'appui financier du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, subvention numéro 410-87-0676

⁵⁶ A cet égard, consulter le rapport de recherche remis au Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, subvention numéro 410-87-0676

et ses dirigeants ou cadres. Le tout est supporté par une idéologie de "Muscular Christianity" et de "rational recreation"²⁷.

Le modèle américain a été observé à la C.I.P. Ce modèle est caractérisé par la mise sur pied d'activités de secours ou de supports charitables pour les employés. Il s'agit d'assurance-vie ou d'assurance-accident et aussi de campagnes de prévention, d'hygiène et d'éducation. Le modèle américain entraîne la mise sur pied d'écoles techniques de formation.

Bien que le volet des clubs d'élite et la stratification sociale dans la participation aux activités soient encore présents, on observe également l'apparition d'activités plus populaires. Les fêtes de la St-Jean Baptiste, de Noël, les pique-niques et les soirées de danse s'adressent à l'ensemble des ouvriers. Des activités sportives à dominance francophones (hockey, quilles, balle-molle) sont encouragées et permettent aux travailleurs de participer plutôt que de simplement assister comme c'était le cas avec le modèle britannique.

Ces deux modèles constituent deux formes distinctes d'intervention de l'entreprise dans le champs du temps hors travail des ouvriers pour la période des années 20-30. Partant de cette connaissance déjà acquise concernant les formes

²⁷ A cet égard, on peut consulter Pronovost, G. Temps, culture et société, chapitre 1, PUQ, 1983.

d'interventions, il convient de développer une perspective de recherche différente.

On se doit de questionner le fondement de l'intervention de l'entreprise en milieu de travail. En effet, le rapport entre entrepreneur et travailleur dans un mode de production capitaliste est, par essence, antagoniste. Le premier cherche à produire le plus possible au meilleur coût possible tandis que le second cherche à maximiser son bien-être au plan des conditions de travail et de salaire.

Vu de cette façon, il est difficile de comprendre la logique de l'intervention de l'entreprise dans le temps hors travail de ses ouvriers. Or l'analyse du loisir en milieu de travail doit appréhender le contrôle du temps hors travail comme un enjeu tant pour l'employeur que pour le mouvement ouvrier.

De Gaudemar²⁰, fait remarquer à juste titre que l'essence du capitalisme industriel réside dans un ordre social qui implique le contrôle du travailleur par l'employeur. Cette logique de contrôle permet de mieux percevoir le sens sous-jacent à l'intervention de l'entreprise dans l'univers du temps hors-travail de ses employés.

²⁰ De Gaudemar, J. P. L'ordre et la production: Naissance et formes de la discipline d'usine. Paris, Dunod, 1982.

Il identifie quatre phases ou types ou hypothèses selon lesquels se structure le contrôle du travailleur. Le premier modèle est celui de l'improvisation. Il correspond à la première phase d'expansion du capitalisme. Il s'agit d'utiliser des modèles disciplinaires connus tels la famille ou l'armée. Ce contrôle relativement peu subtil prend la forme de sanctions, amendes, punitions parfois physiques et allongement du temps de travail.

"La durée du séjour quotidien dans la fabrique peut s'analyser dans l'optique d'un contrôle généralisé sur la vie; plus ce séjour est long, plus courts seront les passages en des lieux où le contrôle patronal n'a plus de prise, par exemple le cabaret."⁵⁷

Ce type de contrôle est utilisé au moment où les ouvriers n'ont pas encore intégré la discipline de travail. Le travail est perçu, par les moralistes bourgeois, comme un moyen de permettre aux couches populaires d'accéder à la vertu. Même l'éducation est vue comme un moyen "d'habituer à l'industrie". On croit que vers 6 ou 7 ans, l'enfant doit être "acclimaté à la fatigue et au travail"⁵⁸. William Temple, présente un projet qui propose que les enfants pauvres soient envoyés à l'âge de 4 ans dans des workhouses où il leurs serait donné deux heures d'instruction chaque jour.

⁵⁷ De Gaudemar, déjà cité, p. 21

⁵⁸ Anon, Powell, A view of real grievances, Londres 1972, p. 90, cité par Thompson, déjà cité.

"Il est tout à fait souhaitable qu'ils soient d'une façon ou d'une autre, constamment employés au moins 12 heures par jour, qu'ils gagnent leur vie ou non, car par ce moyen, nous espérons que la jeune génération sera si habituée à une activité constante que cette activité lui apparaîtra avec le temps agréable et distrayante..."⁶¹

A ce contrôle plutôt brutal, va succéder une phase dite "machinique". Ici, la légitimité de l'ordre social se fonde sur des impératifs techniques. Selon De Gaudemar, cette époque est celle où le rythme de la machine, son exigence de continuité et sa cadence définissent et légitiment l'organisation du temps de travail ainsi que les conditions de travail. C'est pourquoi, il qualifie de "machinique" le type de discipline qui s'instaure à cette époque dans l'usine.

A partir des années 1900, les stratégies de management se raffinent. L'analyse du processus de production permet la structuration des premières théories sur l'organisation du travail aux Etats Unis. Taylor⁶² en 1909 publie son ouvrage sur le management scientifique. C'est à lui qu'on doit l'émergence de la fonction d'ingénieur conseil en organisation. Pour la première fois, l'entreprise considère le facteur humain comme partie intégrante de l'équation menant à la production.

⁶¹ Ce projet est rapporté par Thompson, déjà cité.

⁶² Taylor, F.W. La direction scientifique des entreprises, Dunod, Paris, 1957, 309 pages.

L'entreprise commence à prendre en considération les besoins physiologiques des travailleurs. Par exemple on commence à instaurer le système des pauses. Taylor ouvre la voie au management scientifique mais, sa perspective est avant tout fondée sur l'étude minutieuse des opérations et du temps qu'elles nécessitent. L'ouvrier est ici considéré comme un simple rouage dans une chaîne de production plus vaste.

Ce n'est qu'un peu plus tard qu'on commencera à envisager le "problème humain". En 1912, aux Etats-Unis, naît l'"Efficiency Society", une association d'industriels qui s'oppose à la "loi d'airain des salaires et de la concurrence"⁶³. Il semble qu'à partir des années 1920, les industriels se soient rendus compte qu'ils avaient jusqu'ici surtout considéré les techniques mécaniques et financières et bien peu l'art de gouverner les hommes. Une sorte d'humanisme s'empare de l'industrie.

"Le facteur humain dans une entreprise est aussi essentiel que le facteur technique. Toute méthode de direction digne de ce nom doit en reconnaître l'importance et le traiter non pas au point de vue sentimental, mais avec un esprit scientifique et suivant des données expérimentales" ⁶⁴

⁶³ Maurel, E. L'ingénieur social dans l'industrie, Paris, 1929, 303 pages.

⁶⁴ Devinat, P. Le mouvement ouvrier américain et l'organisation scientifique du travail, Genève, 1926.

Certains employeurs de l'époque considèrent même que l'entreprise a une mission sociale à jouer auprès de ses employés. Ils doivent en prendre soin comme un père de ses enfants. C'est dans ces circonstances que naissent les premières initiatives destinées à améliorer le bien-être des employés (campagne de sécurité, secours en cas de maladie ou de décès...) Hareven⁶⁵ décrit bien une certaine idéologie à saveur paternaliste et productiviste qui est à l'origine de l'approche de la grande entreprise du début du XX^e siècle. Nos recherches nous ont aussi permis de cerner cette stratégie d'intervention dans le cas de la C.I.P. qui offrait à ses travailleurs de l'assurance-vie.

La troisième phase identifiée par De Gaudemar est celle qu'il qualifie de discipline "extensive". Le désir de contrôle de l'entrepreneur s'étend (d'où le terme "extensive") au temps hors travail. C'est l'époque des "relations humaines", l'apparition des premiers sociologues ou psychologues industriels. On peut situer la période vers 1920-1930. L'entreprise s'intéressera à la qualité de vie de ses employés, à son sentiment d'appartenance, à sa satisfaction au travail, cela dans une perspective de maximiser sa productivité. C'est dans ce modèle de contrôle qu'on peut replacer les premières interventions de l'entreprise dans le temps hors travail.

⁶⁵ Hareven, T. Family, time and industrial time, Cambridge University Press, 1982, 474 pages.

Les loisirs ont pour but de créer une sorte de solidarité dont le centre est l'entreprise et de maintenir le contrôle sur l'ouvrier, même hors du temps de travail. La montée du mouvement ouvrier n'est certainement pas étrangère à cet humanisme soudain des grandes entreprises. Il s'agit aussi de doter l'entreprise d'une bonne image publique et de remplacer l'appartenance ouvrière (et syndicale) par l'appartenance à l'entreprise. Cela permet en outre le délassement sain et moral des travailleurs.

Enfin, le dernier type de contrôle présenté par De Gaudemar est celui de la discipline "contractuelle". A ce stade, l'ordre social dans l'entreprise est formellement scellé par des normes, des règles ou des conventions et la négociation du contrôle de fait avec l'association syndicale. La période débute avec la reconnaissance des syndicats comme interlocuteurs privilégiés et comme représentants des travailleurs. Selon les secteurs et les sociétés, cette reconnaissance varie dans le temps, mais les années d'après guerre apparaissent le moment privilégié de cette période.

Il semble donc que l'intervention de l'entreprise dans le temps hors travail de ses employés relève d'une stratégie de contrôle qui évolue dans ses formes avec le temps. Ces stratégies de contrôle sont :

la discipline improvisée	Début du capitalisme
La discipline machinique	Jusqu'en 1920
La discipline extensive	1920-1930
La discipline contractuelle	1945 et ...

L'implication de l'entreprise dans le champ du loisir de ses employés se situe dans une stratégie de contrôle extensif du temps des ouvriers. De Gaudemar situe cette période autour des années 1920-1930. Qu'en est-il au Québec?

Le mouvement ouvrier: une stratégie d'appropriation

On a vu précédemment que le mouvement ouvrier est un acteur essentiel dans la formation du loisir moderne. Ce rôle est généralement admis en ce qui a trait à la réduction du temps de travail, à l'amélioration des conditions de travail ainsi qu'à l'obtention de certains bénéfices marginaux.

Par contre, l'action du mouvement ouvrier s'est fait sentir à un autre niveau: le contenu et le contrôle des activités de loisir en milieu de travail. Sans avoir géré ou organisé directement le loisir, le mouvement ouvrier a influencé la forme sous laquelle il s'est développé en milieu de travail. Rappelons quelques faits.

En 1941, un ouvrier sur cinq appartient à un syndicat, en 1951, cette proportion sera de un sur trois. De

plus, au cours de cette période, le syndicalisme non-confessionnel gagne du terrain. En 1939, la CTCC regroupe près de la moitié des travailleurs québécois syndiqués. En 1946 elle n'en regroupera plus que le tiers. En 1957, la FTQ voit le jour suite à des fusions au niveau américain et canadien.

De nombreux conflits syndicaux longs et amers éclatent durant les décennies 40-50. Les arrêts industriels causent la perte de plus de 300, 000 jours de travail en 1943, 1946, 1949, 1952, 1953, 1954 et 1957. En 46-47 ce sont les grèves dans le textile, en 49 celle de l'amiante, en 1952 encore le textile à Louiseville, en 53 c'est la grève de Noranda, en 57 celle de Murdochville...⁶⁶

Dans un système de production capitaliste, travailleurs et patrons sont dans un rapport antagoniste. Cet antagonisme, toujours présent mais pas toujours exprimé, éclate au cours des décennies 40-50. L'effervescence du mouvement ouvrier se manifesterait aussi dans le domaine du loisir.

Au cours des années 20-30, le champ du temps hors travail est occupé par l'entreprise dans le cadre d'une stratégie de contrôle. Avec les années 45-60, les champs du travail et du

⁶⁶ Hamelin, Jean, Histoire du Québec, France-Amérique, 1977, p. 476.

temps hors travail deviendront peu à peu un objet d'appropriation pour le mouvement ouvrier. Traditionnellement organisé par le patron, le loisir sera peu à peu pris en main par les employés. Cette prise en charge ne se fera pas par le syndicat mais s'inscrira dans un mouvement général d'appropriation du milieu de travail par les ouvriers. Méfiance envers les "patrons", développement d'un "nous" ouvrier, désir d'autonomie, retrait de l'entreprise motivé par des raisons économiques ou stratégiques... Toutes ces raisons peuvent expliquer les transformations du loisir en milieu de travail.

1.2 L'OBJET D'ETUDE

Malgré quelques récentes et remarquables études sur le loisir au Québec, il demeure qu'on ne sait presque rien des loisirs en milieu de travail et spécialement dans la grande industrie. Le travail qui va suivre vise, à apporter sa contribution à ce champs. L'objet du mémoire est le loisir en milieu de travail, spécifiquement dans les grandes entreprises industrielles

1.2.1 Objectifs spécifiques:

Dans un premier temps , il est essentiel de décrire les activités hors travail dans la période d'implantation de la grande industrie au Québec. Cette période est celle où l'entreprise étend son contrôle sur le temps hors travail.

Dans un deuxième temps, on devra décrire les activités hors travail dans la période contemporaine de la grande industrie au Québec. En comparant ces deux périodes il sera possible d'identifier les changements qui ont eu lieu.

Enfin, et de façon exploratoire, on devra identifier les facteurs possibles de changements et les organiser sous la forme d'un modele théorique.

1.2.2 Le milieu de recherche:

L'industrie des pâtes et papier a été une des premières grandes industries à s'installer au Québec. Elle a façonné le développement industriel de la Mauricie et spécifiquement de Trois-Rivières, la "capitale mondiale du papier". Ces usines, comme la majorité des grandes entreprises de l'époque, ont offert à leurs employés des activités de loisir. Le travail sera donc consacré à la description des activités de loisir observées dans les usines de pâtes et papier de Trois-Rivières.

1.3 METHODOLOGIE

L'objet d'étude étant multiforme, il convient d'abord de restreindre l'observation à certaines dimensions bien précises. De cette façon, on construira une sorte de grille assez élastique pour permettre l'intégration des éléments significatifs mais néanmoins, assez restrictive pour éviter l'éparpillement.

1.3.1 Les dimensions d'observation:

Les dimensions retenues sont les suivantes:

L'activité
L'initiateur
Les participants

L'activité:

Ce critère constituera la base de l'observation. Quelles sont les activités mises sur pied en milieu de travail? Sports, activités sociales ou culturelles??? Les mêmes activités se perpétuent-elles dans le temps ou observe-t-on une variation des formes d'occupation du temps libre? Peut-on identifier des "modes" ou des périodes où certaines activités sont particulièrement florissantes ou alors doit-on plutôt penser en terme de

continuité? Il est probable que des activités ont connu une certaine pérennité tandis que d'autres ont vu leur popularité varier selon les époques. Ainsi, les dépouillements d'arbre de Noël et les défilés de la St-Jean-Baptiste se sont perpétués jusqu'à notre époque tandis que les clubs de raquetteurs ou les camps de chasse et de pêche sont des activités qui fluctuent au travers des époques.

L'initiateur:

On a vu précédemment que le contrôle du temps hors travail se situe dans une stratégie plus large de contrôle de l'entreprise sur le travailleur. Dans cette perspective théorique, le sens d'une activité ne se limite pas à son contenu. Le contexte de cette dernière est aussi une variable essentielle à l'analyse. Ainsi, par exemple, jouer au baseball ou aller à une soirée dansante sont des activités chargées d'un sens différent selon qu'elles sont organisées par un employeur ou par un syndicat. Le rapport entre l'activité et le participant est en quelque sorte médiatisé par le contexte.

Il s'agira ici de découvrir qui initie l'activité: la compagnie? les employés par leur association d'employés? les syndicats? On cherchera à repérer le principal initiateur. Bien entendu il est tout à fait possible qu'il y ait plus d'un acteur impliqué dans une activité. Dans le cadre de ce travail on devra malheureusement se contenter d'identifier l'initiateur principal.

Observe-t-on une variation du plan des initiateurs des activités de loisir? En quoi consiste-t-elle? A la faveur de quelles circonstances ou facteurs peut-on attribuer cette variation?

Les participants:

Enfin, la dernière dimension de recherche concerne les participants .Qui participe aux activités de loisir en milieu de travail? La participation est-elle universelle ou est-elle réservée à une catégorie des employés? Le type de participants a-t-il varié au cours des époques?

1.3.2 Les périodes d'observation:

La nature même des questions posées dans les paragraphes précédents implique une approche socio-historique. Compte tenu de l'ampleur du sujet il est impossible, dans le cadre de ce travail, de décrire et d'analyser la période allant de l'implantation de l'industrie des pâtes et papier jusqu'à aujourd'hui. Il s'agit plutôt de privilégier deux périodes.

Dans le cas qui nous occupe, les époques observées sont les années 20-30 et les années 45-60. Ce découpage est inspiré par la périodisation de De Gaudemar. De plus, de cette façon il est possible de saisir deux époques très différentes tout en évitant les perturbations majeures qu'ont été la crise et la seconde guerre mondiale. Ces deux moments seront comparés en utilisant les dimensions d'observation décrites plus haut.

Un regard préliminaire sur les données a permis de constater que la première époque constituerait l'âge d'or du modèle paternaliste et de l'extension du contrôle sur le temps hors travail. La seconde période, 45-60, voit l'émergence et la constitution du loisir organisé autour des associations d'employés et s'apparenterait plutôt à la phase caractérisée par une discipline contractuelle.

A ce stade-ci de la démarche de recherche on pose cette distinction à titre d'hypothèse. L'analyse qui suit a pour but d'éclairer cette intuition de départ, de la confirmer, de l'infirmier ou simplement de la nuancer.

1.3.3 Les instruments d'observation;

Les instruments d'observation sont de natures diverses. Dans le cas de la première période on aura recours à des sources écrites, plus spécifiquement aux journaux de l'époque⁶⁷. Dans le cas des années 50-60 on réfèrera à la fois aux journaux ainsi qu'à certaines entrevues effectuées dans le cadre de la recherche⁶⁸. Les répondants ont été choisis en fonction de la méthode des informateurs-clés. Généralement, nous avons pris contact avec le responsable de l'association de loisir qui nous a référé aux informateurs. Ces-derniers nous ont aussi référé à d'autres informateurs et ainsi de suite...

Les données contextuelles ou plus générales sont tirées soit d'ouvrages reliés au sujet ou encore de statistiques émanant des gouvernements ou d'autres agences spécialisées.

⁶⁷ Les données utilisées proviennent de Saint Maurice Valley Chronicle pour les années 1905-1940 et du Nouveau Trois-Rivières (1908-1917). Ces journaux ont été dépouillés par Pierre Girard dans le cadre d'une recherche subventionnée par la CRSH, déjà citée précédemment.

⁶⁸ Au nombre d'une trentaine.

Il est évident qu'une telle hétérogénéité au niveau des données n'est généralement pas souhaitable en recherche. Mais, compte tenu du sujet et du traitement qui en découle, il apparaît difficile de fonctionner autrement.

PARTIE II

LE LOISIR DANS LES USINES DE PATES ET PAPIER

DE TROIS-RIVIERES:

LES ANNEES 20-30

La période des années 20-30 est celle de l'implantation des usines de pâtes et papier dans la région de Trois-Rivières. Au cours de cette période, les entreprises vont s'établir et transformer l'activité économique et sociale de la ville.

En embauchant de nombreux travailleurs, la grande entreprise étrangère contribuera à structurer les temps sociaux de ses ouvriers. Ces derniers intégreront peu à peu la discipline du travail; l'ouvrier moderne apparaît dans la société trifluvienne.

Au contrôle du temps de travail s'ajoutera le contrôle du temps hors travail par le biais de l'organisation d'activités de loisir. L'attitude de l'entreprise à cet égard apparaît assez clairement. Dans la lignée de la stratégie décrite par De Gaudemar⁶⁹, l'entreprise sera l'initiateur d'une série d'activités de loisir pour ses employés.

⁶⁹ Dans la problématique précédente.

2.1. Implantation et contexte général:

Trois-Rivières connaît son premier essor industriel grâce à l'industrie du bois. Dès 1831, le recensement dénombre 4 scieries⁷⁰. Mais ce sont des installations modestes qui visent à répondre aux besoins locaux surtout. Avant 1900, les principales activités économiques de Trois-Rivières sont

le cuir, le textile et l'industrie connexe, le bois et les métaux.

TABLEAU 3⁷¹
ACTIVITES DE FABRICATION A TROIS-RIVIERES, 1871

1871	Etablis- sements	Employés	Salaires	Valeur des matières premières	Valeur des articles produits	Capital
Alimentation, boisson et tabac	14	25	4 840	50 150	70 000	
Cuir, pelleteries et gan- teries,	24	193	38 200	145 326	239 900	
Textile, bonneterie et ha- billement	30	206	13 366	70 900	122 900	
Bois et meubles	25	454	60 030	173 330	542 770	
Pâtes et papiers	-	-	-	-	-	
Imprimeries et Édition	3	20	4 300	2 500	10 400	
Métaux, dérivés, const. machines et outils	21	91	22 840	31 700	102 900	
Min. non-métalliques et construction	2	17	1 700	1 550	5 600	
Chimie	1	1	100	1 000	1 500	
Divers	3	7	1 600	1 700	7 000	
Secteur énergétique	1	4	1 700	1 800	6 160	
Total	124	1 018	148 676	479 956 ⁽¹⁾	1 109 130	

⁷⁰ Hardy, René Forêt et société en Mauricie, Boréal Express, Montréal, 1984 p.181

⁷¹ Lanthier et Gamelin, L'industrialisation de la Mauricie: dossier chronologique et statistique 1870-1975, Cahier no 6 du Groupe de Recherche sur la Mauricie, UQTR, 1981, p 132-135.

La ville est aussi un centre de service pour toute la région. Les hôpitaux, les écoles et l'évêché y sont localisés. Les agriculteurs de la région viennent y vendre leurs produits et y acheter ce qu'ils ne peuvent eux-mêmes produire. On y retrouve aussi les services légaux (notaires et avocats).

A cette époque, l'industrie des pâtes et papier est déjà implantée dans la région par le biais des scieries et des concessions forestières. Ainsi, par exemple, les antécédents de l'International Paper remontent aussi loin que 1890 avec l'acquisition de la scierie Ross, Ritchie & Co. par la Glenn Falls. Quelques mois plus tard cette entreprise est absorbée par l'International Paper. De même, la Union Bag, en 1901 achète la scierie de William Ritchie sur l'île St-Christophe. A compter de 1915 cette compagnie prend le nom de St-Maurice Paper Co.⁷²

Mais, c'est avec le décret de l'embargo de 1910 sur l'exportation du bois à pâtes que Trois-Rivières est entrée dans l'économie industrielle du bois et du papier. Un arrière pays riche en matière première, une énergie abondante, et un port situé sur le St-Laurent sont des avantages qui ont contribué au développement de cette industrie.

⁷² Hardy et Séguin, Forêt et société en Mauricie, Montréal, Boréal Express, 1984, p 195

La première usine de papier à s'implanter est la Union Bag au Cap-de-la-Madeleine, en bordure du fleuve. Sa machinerie entre en fonction en 1911⁷³. En 1915, elle devient la St-Maurice Paper Co. En 1912, l'usine Wayagamack s'anime à son tour⁷⁴. Cette usine est la propriété de M. Whitehead, fondateur et propriétaire de la Wabasso Cotton Mills. De son côté l'International Paper Co inaugure son usine en décembre 1920⁷⁵.

Il faut comprendre l'importance de la phase d'implantation des usines de pâtes et papier. Ce sont les premières grandes industries à s'implanter à Trois-Rivières. Leur présence génère emploi et prospérité à la ville et ses résidents. Chaque construction et chaque inauguration est un événement relaté en détail par les journalistes et chroniqueurs de l'époque. C'est le progrès avec un grand "P" qui déferle sur la ville. Les compagnies et leurs dirigeants apparaissent comme des acteurs sociaux importants qui favorisent l'entrée dans la modernité.

⁷³ Hardy et Séguin, déjà cité, p. 195

⁷⁴ Saint Maurice Valley Chronicle 06\05\26, le dépouillement de ce quotidien a été assurée par Pierre Girard, dans le cadre de la recherche subventionnée par le CRSH et déjà citée.

⁷⁵ S.M.V.C. 17\12\20

2.2 La production et l'emploi

La construction des usines génère tout d'abord des investissements importants et sonne l'envoi de la grande phase d'industrialisation de Trois-Rivières. Par exemple, la Three Rivers Pulp and Paper construit un bâtiment de 540 pieds par 170 pieds par 100 pieds⁷⁶.

Environ 300 hommes travaillent au chantier⁷⁷ et il s'agit là de la plus petite des usines de papier de la ville! En août 1905, Le trifluvien estime à mille cinq cents les nouveaux venus travaillant dans la ville⁷⁸. On cite même le cas de certains ouvriers du Nouveau-Brunswick venus s'établir dans le quartier Notre-Dame à la suite de leur embauche par l'International⁷⁹.

Le secteur des pâtes et papier est, en 1921, le premier en ce qui concerne son évaluation et le second en ce qui concerne la main d'oeuvre employée.

⁷⁶ S.M.V.C. 05\08\21

⁷⁷ S.M.V.C. 14\07\22

⁷⁸ Le Trifluvien, 8 août 1905, p.4

⁷⁹ Cloutier, George, "Trois-Rivières", in L'actualité Economique, vol XV, tome 1, no 1-2, 1938, p158.

Le tableau suivant permet de bien saisir l'ampleur de l'emploi et de la production issus du secteur des pâtes et papier.

TABLEAU 4^{eo}
FAITS SAILLANTS RELATIFS A LA PRODUCTION ET A L'EMPLOI
1913-1926

1913	La Wayagamack produit 50 tonnes par jour.
1919	La Wayagamack emploie 600 hommes.
1920	La Wayagamack compte 735 employés.
1922	La CIP produit 300 tonnes par jour.
1922	La CIP compte 1500 employés.
1923	La Three Rivers Pulp and Paper produit 75 tonnes par jour
1924	La CIP investi \$4,000,000 pour améliorer son usine.
1925	La Wayagamack compte 1500 employés et sept machines.
1926	La CIP produit 700 tonnes par jour et compte 8 machines

Ce sont des usines énormes! Il faut imaginer l'impact sur une ville comme Trois-Rivières d'un établissement comptant 1500 employés (comme la Wayagamack)! A la fin des années 1920 la ville compte certainement 3000 employés dans le secteur.

^{eo} Les données sont tirées d'un dépouillement effectué par Pierre Girard du Saint-Maurice Valley Chronicle.

C'est, en outre, une industrie prospère. Le tableau suivant résume les taux de profits dans l'industrie des pâtes et papier⁸¹

TABLEAU 5
TAUX DE PROFIT DANS L'INDUSTRIE DES PÂTES ET PAPIER
1900-1930

Années	Taux
1900	21.96
1905	34.63
1910	22.73
1915	20.04
1920	39.61
1925	18.17
1930	12.44

Pour résumer la période, disons qu'il s'agit d'une phase de croissance. Le tableau montre bien que les taux de profits diminuent sensiblement en 1930, mais cette performance (12.4%) de profit est néanmoins acceptable à la veille de la crise économique. On sait aussi que les usines arrêtent parfois leur production pour un cours laps de temps. Par exemple, la Wayagamack ferme ses portes pour une période de deux mois en 1921⁸². Mais il s'agit là d'une situation plutôt conjoncturelle puisque la ferme-

⁸¹ Piedalue, Gilles, Les groupes financiers et la guerre du papier au Canada (1920-1930), Revue d'histoire de l'Amérique Française, vol 30, no 2, 1976, pp. 223-258.

⁸² Lanthier et Gamelin, L'industrialisation de la Mauricie. Dossier statistique et chronologique, Trois-Rivières, Université du Québec à Trois-Rivières, 1981.

ture a lieu à cause d'une faible demande. En général, cette période constitue les années d'or de l'industrie du papier.

2.3 Impact sur la vie trifluvienne

L'arrivée de l'industrie du papier coïncide avec un développement sans précédent de la ville. La population va s'accroître de façon importante. Le tableau suivant récapitule la croissance démographique pour la période 1901-1924^{es}

TABLEAU 6
CROISSANCE DEMOGRAPHIQUE DE TROIS-RIVIERES 1901-1924

Année	Population	Pourcentage d'augmentation
1905	10 073	
1910	13 026	29.3%
1915	17 395	25.1%
1920	21 423	23.1%
1924	24 978	16.6%

La croissance démographique repose en bonne partie sur les apports des populations rurales qui affluent à la ville

^{es} Données tirées de: Rôles d'évaluation de la ville de Trois-Rivières du Canada Ecclésiastique, des Annuaire du Québec et des recensements du Canada, citées par Belleau, J. L'industrialisation de Trois-Rivières, Mémoire en études québécoises, Université du Québec à Trois-Rivières, 1979.

pour y travailler. Ainsi, au début du siècle, la population de la Mauricie était à 80% rurale. En 1921 elle sera à 60% urbaine!⁸⁴

L'arrivée des grandes entreprises contribue aussi à aménager d'importants espaces du tissu urbain. Ainsi, par exemple, aux limites de Ste-Marthe du Cap se constitue un petit quartier appelé le "parc aux anglais".

"Recrutés en milieu anglophones dans leur majorité, les cadres et le personnel technique formaient une minorité très peu perméable au contact de la majorité francophone. Elle habitait des quartiers distincts, bien aménagés en des sites pittoresques et boisés. L'harmonie et l'élégance de ces quartiers contrastaient singulièrement avec la monotonie et l'aspect fruste de l'habitat de la masse ouvrière francophone, traversée de rues rectilignes bordées de maisons à étages serrées les unes contre les autres... Avec la venue de l'industrie papetière, mais pas elle uniquement bien entendu, la société mauricienne jadis homogène, se voyait confrontée aux influences d'un groupe culturel riche et disposant d'un pouvoir économique contraignant."⁸⁵

Ce clivage spatial entre les deux groupes culturels n'est pas sans rappeler les descriptions de Hughes:

"...l'ancienne ville demeure intacte avec ses points de repères et son atmosphère de confort provincial. Confondues avec elle et s'étalant tout autour en un désordre indéfinissable, sont les constructions nouvelles. Aux extrémités de la ville, le bord de la rivière est enjolivé par des grappes de coquettes maisons de ban-

⁸⁴ Gamelin, Hardy, et al, Trois-Rivières illustré, Corporation des fêtes du trois cent cinquantième anniversaire de Trois-Rivières, 1984, p.40.

⁸⁵ Hardy et Séguin, déjà cité p. 198

lieux habités par des citadins de fraîche date, déjà accoutumés aux mœurs urbaines et ayant de l'argent à dépenser. Au delà des usines, déployés sur la plaine de sable, sont entassées les assemblages de maison cubiques, de style urbain mais avec intérieur rural, qui abritent les masses ouvrières...là, toute construction est nouvelle et pauvre, tout terrain est aride et tout le monde est canadien-français."⁶⁶

A Trois-Rivières, c'est à l'est et au nord-est, que les résidences ouvrières débordent les usines et les encerclent. Les quartiers, St-Phillipe, Notre-Dame et Ste-Cécile connaissent une croissance importante. Ces quartiers sont constituées d'habitations comprenant des logements de 4, 5 ou 6 pièces, exigües, mal aérées et surpeuplées.

"Aux maisons à mansardes d'inspiration rurale, on substitua les constructions cubiques, à étages, que la hausse du prix des terrains et la spéculation favorisaient. Dans plusieurs de ces nouveaux secteurs résidentiels, tels Ste-Cécile, Notre-Dame-Des-Sept-Allégres, on permit d'aligner les maisons en rangées sur des terrains morcelés à l'excès et n'ayant souvent pas plus de 25 pieds de façade. L'édifice occupait tout le front du terrain et environ 70 à 75% de sa surface."⁶⁷

On assiste donc à la structuration d'un "espace ouvrier", distinct de l'espace bourgeois, son architecture, son aménagement, et ses conditions économique et socio-sanitaires. Au travail, l'ouvrier a déjà conscience de sa position de classe. Le quartier ouvrier est la manifestation de cette position de classe dans la vie hors-travail.

⁶⁶ Hughes, E. Rencontre de deux mondes, Boréal Express, 1972, p.77

⁶⁷ Gamelin, Hardy, et al, Déjà cité, p. 111.

Ainsi, l'impact de l'industrie des pâtes et papier en Mauricie se traduit en termes économiques, démographiques et culturels. Plus encore, ces entreprises seront, on le verra plus loin, des acteurs majeurs en ce qui concerne le développement du loisir moderne.

2.4 Temps de travail et temps libre:

Il existe très peu de données en ce qui a trait à la durée du temps de travail au cours de la période des années vingt. Il semble que la durée de travail s'établisse à cinquante-cinq heures par semaine⁸⁸. Le travail du dimanche étant prohibé, les entreprises ferment en théorie le dimanche. Mais il semble que les usines aient trouvé toutes sortes de façons de détourner ce règlement⁸⁹.

Dans l'hypothèse où le travail était réparti sur six jours, cela signifie probablement cinq journées de 10 heures et une demie journée le samedi. A l'International, la journée commençait à sept heures le matin⁹⁰. Il est alors plausible d'imaginer que le travail se terminait à six heures les jours de semaine et à l'heure du diner le samedi. On peut récapituler la journée type d'un travailleur comme suit:

⁸⁸ Il s'agit ici du temps travaillé par les employés de fabrique à Montréal. Delisle, M. A., Le temps des Québécois, Recherche portant sur les temps sociaux des Québécois, Université du Québec à Trois-Rivières, 1979, 121 pages.

⁸⁹ S.M.V.C. 21-10-26.

⁹⁰ Souvenir d'un employé encore actif, dans L'informo, numéro spécial, Cinquantenaire C.I.P. Trois-Rivières 1922-1972.

Journée dans la vie d'un ouvrier

Lever	6.00
Travail	7.00
Diner	12.00
Travail	13.00
Fin du travail	18.00
Souper	19.00
Coucher	22.00 ⁹¹

De plus, le travail de nuit, les changements d'horaire (shift), les demandes de temps supplémentaire des patrons viennent encore alourdir l'horaire. Dans ces circonstances, l'ouvrier dispose de trois heures de détente le soir, de la demi-journée du samedi et de la journée du dimanche. Il est probable que le temps libre des journées de semaine soit consacré à la récupération et à la sociabilité avec le réseau primaire. Quant au dimanche, il est réservé au culte et aux activités reliées à la parenté. Reste le samedi après-midi...

⁹¹ Dans l'hypothèse d'un sommeil de 8 heures.

2.5 Rémunération et conditions de travail:

Les conditions de travail sont très dures. Gaston Thivierge, travailleur à la CIP, raconte le travail en 1926.

"J'ai travaillé au déchargement des chars de glaise, des chars de buches, sur le cordage, sur les bateaux de charbon et de buches, souvent sur la pierre... Il m'arrivait même de changer de job quatre à cinq fois par jour. On travaillait pas moins de douze heures par jour, de 80 à 100 heures par semaine... rendus à la maison on était "au coton".⁹²

Le travail est long, dur et dangereux. Il nécessite un effort physique considérable. Selon Bourguignon⁹³, en 1920 à la Cip le travail débutait à 6.30 le matin. Les travailleurs recevaient \$0.43 pour chaque heure travaillée. En 1930 le salaire est à \$0.78 l'heure. La même année la CIP met sur pied son "Bureau du personnel". Le syndicalisme débute en 1930, mais il semble que la première convention collective soit signée en 1937⁹⁴.

Il arrive aussi que les critères d'âge ne soient pas respectés. A la Wayagamack, l'âge requis pour travailler à

⁹² Tiré de L'informo, Souvenir d'unemployé encore actif, déjà cité.

⁹³ Bourguignon, Claude, Les comités de loisir dans les entreprises: nature, organisation et fonction. La CIP de Trois-Rivières, Rapport de recherche, Université du Québec à Trois-Rivières, 1986.

⁹⁴ Cette données est avancée par Bourguignon, idem.

l'usine est de seize ans. Mais, comme le baptistère n'est pas exigé, il arrive fréquemment que des garçons de 14 ans soient engagés⁷⁵. Au plan de la salubrité, on sait qu'il n'y avait pas de ventilation, qu'il faisait très chaud et qu'on mangeait "sur la job" à côté de la machine.

Les relations de travail sont placées sous le signe de la domination culturelle. Tous les patrons parlent anglais⁷⁶. Il semble que le contremaître ait le droit de renvoyer un employé quand bon lui semble.

Vers les années 20, les hommes font partie de la corporation ouvrière de Trois-Rivières. La Fédération Catholique des ouvriers de la pulpe et du papier existe aussi. Ces informations demeurent floues quant à l'année exacte et aux activités de ces organisations. Toujours selon Laforest, la syndicalisation de la Wayagamack commence assez tôt. En 1932, 15% des travailleurs seraient syndiqués. Bien qu'on ne puisse affirmer avec exactitude à quel moment débute le syndicalisme, il semble que les années 30 soient celles de son émergence.

⁷⁵ Laforest, Alain, La Wayagamack et les comités d'entreprise, Rapport de recherche, Université du Québec à trois-Rivières, 1987.

⁷⁶ Laforest, déjà cité.

Il semble aussi assez clair que les journées de travail sont longues et épuisantes. Cela n'a pas empêché les compagnies de papier d'être un milieu où se sont développées nombre d'initiatives de loisir. Il convient maintenant de s'attarder à décrire ces activités.

2.6 Le loisir en entreprise

Cette époque est celle où les entreprises étendent leur contrôle sur le temps hors travail. Dans ce contexte, il ne faudra pas s'étonner que le loisir soit principalement initié par l'entreprise.

On débutera cette partie par une description des activités de loisir observées dans les usines de pâtes et papier de l'époque. Pour ce faire, on aura recours au dépouillement systématique des journaux de l'époque. Il s'agit ici du Saint-Maurice Valley Chronicle⁷⁷.

Les pages qui suivent contiennent l'essentiel de l'information nécessaire à notre démonstration. Cette information est présentée sous forme de tableau synthèse. Pour éviter toute lourdeur on a omis de citer à chaque fois les dates exactes du journal.

⁷⁷ Ce journal a été dépouillé par Pierre Girard.

TABLEAU 7
CHRONOLOGIE DES ACTIVITES DE LOISIR
A LA WAYAGAMACK 1920-1940

1912 Début des opérations

1920 Début de la syndicalisation de la Wayagamack (une partie des employés seulement est syndiquée)

Réunion de fondation de la nouvelle association de soccer Wayagamack-Wabasso .

Le membership du Wayagamack Curling Club dépasse la centaine.

En février la compagnie fait construire une maison pour y installer le club.

Le Wayagamack Tennis Club s'intègre à la ligue mauricienne.

Participation à la ligue industrielle de quilles de Trois-Rivières.

Participation à la ligue provinciale de quilles.

La Wayagamack participe à des parties de hockey amateur dans le cadre de la Three Rivers City Amateur Hockey League.

Les golfeurs (employés de bureau) se regroupent .

Tea Dance pour le club de tennis.

1921 Création du Saint-Maurice Valley Association Football League qui regroupe la Tidewater, la Wayagamack, la Laurentide et un club de Shawinigan.

A partir de septembre, le Wayagamack Club organise sur une base régulière des soirées de danse.

1922 Le Wayagamack Football club représente la ligue industrielle de soccer à Québec.

Charity Bonspiel de Curling auquel participe le Wayagamack Curling Club.

Le Wayagamack Ladies Curling Club regroupe les épouses et les filles des dirigeants de la compagnie.

Club de natation

1923 Elargissement du membership du club de natation.

Naissance du Wayagamack Miniature Rifle Club. Le club compte 50 membres.

Fête d'Halloween

La Wayagamack Musical Society est formée par une vingtaine d'employés musiciens amateurs.

1924 Ouverture officielle du Aderdeen Ladies Curling Club pour les femmes célibataires de Trois-Rivières. Ce club est affilié au Wayagamack Curling Club.

Les épouses et les enfants sont admis au Wayagamack Miniature Rifle Club.

On souligne les anniversaires des enfants des cadres.

Soirées de Noël pour les enfants et les adultes.

Présentation de char allégorique pour la St-Jean Baptiste.

1925 Inauguration du nouveau terrain de soccer sur l'île de la Wayagamack

Premier Pic-nic annuel à l'occasion de la fête du travail. Environ 300 employés y participent.

1926 Autorisation officielle de former une équipe de hockey dans la ligue industrielle.

1927 Soirées de remerciement pour les services rendus à la compagnie.

1931 la Wayagamack est englobée par le groupe Consolidated-Paper Corporation

1932 15% des employés sont syndiqués

1938 50% des employés sont syndiqués

1939 Conflit ouvrier

TABLEAU 8
CHRONOLOGIE DES ACTIVITE DE LOISIR
A LA CIP 1920-1940

1920 Mise sur pied d'une Ecole technique

1921 Participation de la CIP à la ligue industrielle de quilles

1923 Fondation de l'Employee Mutual Benefit Association

Premier pique-nique annuel à l'Ile St-Christophe. L'ensemble des ouvriers est invité.

1924 Le pique-nique rassemble plus de 2000 personnes

1925 Fondation du club Canipco

Inauguration du club de golf Métabouritain (existait déjà sous le nom de Tree Rivers Golf Club)

1926 Le pique-nique rassemble 3000 personnes

1927 Le Canipco possède une équipe de Hockey

1929 Arrêt de la ligue industrielle

1932 Fermeture de l'usine pour deux semaines

1937 Première convention collective

TABLEAU 9
CHRONOLOGIE DES ACTIVITES DE LOISIR
A LA ST-MAURICE PAPER 1920-1940

1920 Participation à la ligue industrielle de baseball. Les parties attirent plus de 500 personnes.

Problèmes reliés à l'embauche des professionnels pour jouer dans les clubs amateurs.

La St-Maurice Paper présente des représentants pour les combats de boxe.

Construction d'une nouvelle bâtisse pour les employés: le "Bungalow".

Rencontre de rapprochement entre ouvriers et cadres à l'usine, discours et verre avec le patron.

Soirée d'Halloween pour les enfants des cadres.

1921 Arrêt des activités de baseball amateur.

La St-Maurice est en tête de la ligue industrielle de quilles

Fêtes pour les anniversaires des enfants des cadres.

1922 Rencontre de hockey entre les amateurs et les pompiers de la St-Maurice. Plus de 1500 personnes assistent au spectacle.

Les employés de bureau fondent une équipe de hockey.

1923 Reprise du baseball amateur.

On souligne les mariages des employés.

Pique-nique annuel réservé aux cadres.

1924 Pique-nique pour l'ensemble des employés.

1926 Soirées de mascarades très populaire pour les personnes de la "Bonne société".

1929 Soirée de danse annuelle de l'International Brotherhood of Papermaker.

La Saint-Maurice organise des journées sportives pour les enfants des employés.

TABLEAU 10
CHRONOLOGIE DES ACTIVITES DE LOISIR
A LA ST-LAWRENCE 1920-1940

1920 La St-Lawrence ouvre ses portes

1925 Premières traces des clubs de baseball, hockey, football

Terrains de jardinage mis à la disposition des employés
par la compagnie

Participation à la ligue industrielle

Ligue inter-départementale de quilles

Tournois de tennis

1926 Traces d'une fanfare

1928 Concours de jardinage

La compagnie est réorganisée sous le nom de St-Lawrence
Paper Mills Compagnie Limited

1930 Période de fusion avec la Brompton Pulp and Paper d'East
Angus et la Lake St-John Power and Paper Compagny Limited de
Dolbeau

1931 Fermeture de l'usine du 16 janvier au 2 mars

1936 Retour du fonctionnement à pleine capacité de l'usine

1937 Salaire moyen est de \$ 1240

Revenons maintenant aux dimensions d'observation telles que définies précédemment. Il s'agit d'analyser les données déjà recueillies pour répondre aux questions suivantes:

Quelles sont les activités?
Qui sont les participants?
Qui est l'initiateur?

2.6.1 Les activités:

On peut diviser les activités en deux grandes catégories soit: les activités sportives et les activités sociales et culturelles. Les premières sont celles qui drainent la majorité des énergies. Les secondes sont cependant non-négligeables par l'importance numérique des participants.

Les activités sportives

Dès 1920 on note l'existence du soccer, du curling, du tennis, de la ligue industrielle de quilles, du hockey, du baseball et de la boxe. En 1921 apparaît le football. En 1922, on note l'apparition d'un club de natation et en 1923 celle d'un club de tir. A partir de cette date, à peu près toutes les activités sportives sont implantées.

Il semble qu'on puisse faire deux remarques importantes à ce moment-ci :

Plusieurs des activités sont d'origine étrangère

Plusieurs de ces activités sont aussi des spectacles

En effet, si on excepte le hockey, le baseball et les quilles qui ont des racines dans la culture Québécoise de l'époque, les autres activités sont plutôt d'inspiration anglo-saxonne. Le contrôle du temps hors travail par l'entreprise se traduit par un contrôle sur le contenu de l'activité. L'entreprise reproduit un modèle culturel étranger à la société québécoise.

L'autre aspect sur lequel il convient d'insister est, celui-là, plus original. Il s'agit de la dimension loisir-spectacle. En effet la plupart des activités sportives qui s'implantent dans cette période, sauf les quilles, la natation et le tir sont aussi des activité-spectacles. Une organisation telle que la ligue industrielle est, elle aussi, un instrument dévolu au sport-spectacle.

D'ailleurs, à plusieurs reprises dans les journaux de l'époque, on insiste sur cet aspect. On sait que les parties de la

ligue industrielle attiraient plus de 500 personnes en mai 1919⁹⁸. En ce qui concerne le baseball, il est notoire que des anciens joueurs professionnels font partie des équipes des compagnies. A la St-Maurice, par exemple, on engage des américains pour s'assurer de la victoire au niveau local⁹⁹. A la Wayagamack, certains joueurs ont déjà connu une carrière professionnelle en Grande-Bretagne. Le Saint-Maurice Valley Chronicle publie en 1922 une biographie des joueurs de soccer dont cet extrait:

"Richard Hamilton: The vice-captain and left full-back of the team, born in Liverpool, England, height 5'11 1\2'' weight 160 pounds. Dick has had a long and successful career as a footballer and on his day the best full-back in the Saint Maurice Valley, a wonder vollayer of the ball, the personification of coolness, a hard tackler but scrupulously fair, an ornament to the game."¹⁰⁰

Cette pratique incommode certains joueurs des clubs locaux qui ne peuvent se mesurer à ces semi-professionnels. Ainsi, par exemple, on apprend que la St-Maurice Paper Athletic Association conteste la victoire de la Laurentide parce que cette équipe d'amateurs compte en ses rang des semi-professionnels¹⁰¹.

Du côté du hockey, le même phénomène se produit. Les journaux insistent sur la qualité du spectacle offert par les

⁹⁸ S.M.V.C. 30 mai 1919

⁹⁹ S.M.V.C. 11 juin 1920.

¹⁰⁰ S.M.V.C., 27 oct 1922.

¹⁰¹ S.M.V.C. 11 Juin, 1920.

clubs¹⁰². Les mêmes journaux n'hésitent pas à critiquer si les amateurs ne donnent pas un bon spectacle:

"Le S.M.V.C. reconnaît la valeur de l'effort (des équipes de hockey amateur) mais n'hésite pas à mettre en évidence la médiocrité de la performance. Les remarques sarcastiques du chroniqueur face au manque d'habileté des joueurs dénote en fait que le groupe des amateurs de spectacles sportifs compte beaucoup sur les équipes des grandes compagnies pour avoir du sport de qualité."¹⁰³

Les fonctions des activités sportives:

Interrogeons-nous sur les fonctions possibles du sport spectacle. On insistera ici sur deux fonctions:

Fonction de divertissement
Fonction symbolique

La fonction divertissement est facile à saisir. Elle consiste à offrir un spectacle à la population et aux employés qui ne font pas partie de l'équipe. C'est d'ailleurs pourquoi on insiste sur la "qualité" de la performance présentée. Dans la vie sociale de Trois-Rivières et du Cap-de-la-Madeleine, c'est un moment de sociabilité important.

¹⁰² S.M.V.C 3 Février 1922.

¹⁰³ Girard, Pierre, La Wayagamack Pulp and Paper et le loisir organisé (1910-1940), Rapport de recherche, Université du Québec à Trois-Rivières, 1987, p.8,

La fonction symbolique est peut-être plus subtile à percevoir. Pour la saisir, il faut d'abord s'interroger sur la raison qui pousse les compagnies à privilégier une équipe d'élite. En effet, le discours officiel insiste sur l'importance du sport comme sain divertissement et comme forme de cohésion entre les membres d'une même organisation.

Si ce sont là les buts poursuivis par les activités sportives, alors c'est un sport de participation de masse qu'on aurait dû mettre sur pied. En effet, ce type d'activité aurait permis aux employés de se divertir, de se détendre des longues journées de travail et de tisser entre eux des liens susceptibles d'accroître l'appartenance au milieu de travail.

Or il n'en est rien, on privilégie un sport de culture étrangère, exécuté par les plus "performants" des employés auxquels on ajoute si possible des semi-professionnels. L'employé ordinaire se trouve réduit au rôle de spectateur, au même titre que l'ensemble de la population. Sa participation se limite au rôle de supporteur.

Cependant, si on charge l'activité sportive d'une fonction symbolique, alors, l'apparent fossé entre le discours et la forme de l'activité se réduit considérablement. L'importance de la qualité des joueurs et du spectacle provient du fait qu'ils contribuent à l'image de la compagnie. La symbolique est simple,

les grandes compagnies, celles qui amènent le progrès, doivent projeter l'image de la réussite au travers des équipes qui les représentent.

Le ralliement ou l'appartenance qui est ici recherché par l'entreprise doit se cristalliser autour d'une image, d'un symbole. L'appartenance n'est pas produite par l'expérience personnelle de l'employé qui aurait joué une partie de balle avec ses confrères. On tente plutôt de fonder l'appartenance sur le symbole que constitue le club d'élite de la compagnie. Ce symbole apparaît comme une forme de contrôle sur l'employé. La discipline, le contrôle du travailleur par son entreprise deviennent plus subtils. Il ne s'agit plus d'amendes ou de sanctions, mais d'une action au niveau symbolique dans le champ du temps hors travail.

Les activités socio-culturelles:

Dès 1920, à la St-Maurice Paper, on organise des soirées d'Halloween pour les enfants des cadres. De son côté, à la même date, la Wayagamack organise des danses au club de tennis. C'est à partir de 1921 que cette compagnie organise, sur une base régulière, des soirées de danse. On sait aussi qu'en 1921, la St-Maurice souligne l'anniversaire des enfants des cadres et qu'en 1923, la compagnie a l'habitude de souligner les mariages de ses employés.

Toujours en 1923, la St-Maurice organise un pique-nique pour ses cadres. De son côté, la Wayagamack organise une fête d'Halloween et le Wayagamack Musical Society est mis sur pied. Il regroupe une vingtaine de musiciens amateurs. En 1924, la Wayagamack commence, elle aussi, à souligner l'anniversaire des enfants de ses cadres. On souligne aussi la St-Jean Baptiste par un char allégorique.

C'est 1924 qui marque la première initiative de démocratisation des activités socio-culturelles à la St-Maurice. La compagnie organise un pique-nique pour l'ensemble de ses employés. Cette initiative est suivie de près par la Wayagamack qui fait de même un an plus tard soit en 1924. Près de 300 employés y participent.

A partir de 1926, les soirées de danse costumées de la St-Maurice sont très courues par la "bonne société". Puis, en 1929, on assiste à la première incursion du mouvement ouvrier dans l'univers du loisir. L'International Brotherhood of Papermaker, tient sa soirée de danse annuelle aux installations de la compagnie. Enfin, dernier effort de démocratisation, la compagnie organise pour les enfants de ses employés, des journées sportives. L'initiative est signalée pour la première fois en 1929.

La principale conclusion qui se dégage des activités socio-culturelles concerne leur dimension élitique. Si on excepte les pique-niques annuels, la danse de l'International Brotherhood of Papermaker et les journées sportives pour les enfants des employés, la plupart des autres activités ne s'adressent qu'à l'élite ou à ce qu'on nomme aussi la "bonne société".

"Les organisateurs font venir un orchestre de Montréal. de plus, la soirée est ouverte à l'élite locale et ainsi n'est pas uniquement réservée aux employés de la compagnie. Ainsi, à la différence du Wayagamack Club qui fonctionne en cercle fermé, la St-Maurice Paper compte sur ces soirées pour forger des liens avec des gens de la place tout en renforçant les liens entre les membres du personnel de direction. Ces soirées favorisent donc les rencontres entre les élites locales, un peu à la manière d'un club privé."¹⁰⁴

On pourrait citer plusieurs autres cas. On sait, par exemple, que les soirées de danse permettaient aux jeunes filles et aux jeunes garçons de la bonne société de se rencontrer et,

¹⁰⁴ Girard, Pierre, déjà cité.

qui sait, peut-être d'y rencontrer un futur conjoint. L'aspect de stratification sociale qui se dessine au travers des activités socio-culturelles apparaît trop évident pour qu'on s'attarde à multiplier les exemples.

On doit malgré tout souligner l'amorce d'activités offertes à tous. On parle ici du pique-nique annuel qui est d'abord offert uniquement aux cadres pour être par la suite élargi à l'ensemble des employés. Cependant il s'agit là d'une activité qui a lieu une fois par an. L'essentiel des activités régulières recèle un caractère de classe assez marqué.

2.6.2 Les participants:

L'analyse de la participation aux activités de loisir sera assez sommaire. La constatation principale qui se dégage est que l'accès aux activités sportives ou socio-culturelles est stratifié professionnellement. Dans le cas des activités sportives, les spectateurs sont souvent de simples ouvriers alors que les cadres, contremaîtres ou ouvriers plus spécialisés sont les participants. Il arrive aussi que les participants soient des sportifs semi-professionnels embauchés par la compagnie plus pour leurs performances athlétiques que professionnelles.

Dans le cas des activités socio-culturelles, la ligne de classe est claire. La grande partie de ces activités permet aux gens de "bonne société" de se retrouver entre-eux. Même les fêtes d'enfants sont réservées aux enfants des cadres. En fait, seul le pique-nique annuel est destiné aux ouvriers et semble avoir une véritable vocation populaire.

2.6.3 L'initiateur:

Il semble que le principal, pour ne pas dire le seul initiateur des activités de loisir soit la compagnie. Les journaux de l'époque recèlent de nombreux témoignages de cette implication.

Ce sont les compagnies qui érigent les bâtiments où seront installés les clubs. La Wayagamack et la St-Maurice font construire des maisons à cette fin dès 1920. En 1921, la Wayagamack organise des soirées de danse sur une base régulière. Toutes les rencontres sociales, fêtes ou activités pour les enfants sont organisées par la compagnie tout au long de la période étudiée.

En fait, la compagnie apparaît comme le seul initiateur des activités hors travail. Cette situation est à mettre en parallèle avec les théories de De Gaudemar¹⁰⁵ qui situe la période des années 20-30 comme celle dominée par une stratégie de contrôle du temps hors travail.

En l'absence d'autre organisation, la compagnie se trouve à être le seul acteur social qui puisse mettre sur pied une activité. C'est aussi le seul acteur à avoir les "moyens" de poser ces gestes. Enfin, la stratégie managériale contribue à légitimer l'implication de l'entreprise sous le prétexte de la responsabilité sociale de l'employeur envers ses travailleurs et du contrôle du temps hors travail.

¹⁰⁵ Déjà cité en première partie

2.7 Conclusion: Un loisir d'entreprise

Le loisir observé dans les usines de pâtes et papier est initié par la compagnie. L'action de la compagnie passe par le prêt ou la construction et l'implication personnelle des dirigeants, cadres ou contremaîtres. Par sa position de principal, sinon de seul initiateur, la compagnie contrôle donc la forme et le contenu des activités hors travail. La compagnie étant le principal initiateur, il est tout à fait explicable que le type d'activité s'inspire de modèles culturels anglophones.

A titre d'initiateur, la compagnie colore les activités sportives d'un aspect symbolique particulier. Les activités sportives doivent être un spectacle de haut niveau afin de projeter une image favorable de la compagnie et de rallier les travailleurs à ce symbole de réussite. On peut interpréter cette action comme une tentative pour stimuler l'identification à l'entreprise et, indirectement, contrebalancer la cristallisation de l'identité ouvrière qui s'amorce à cette époque. Il s'agit ici d'une piste de recherche qu'on pourrait certainement approfondir.

Quoi qu'il en soit, cette stratégie de l'entreprise divise les participants aux activités sportives en deux catégories: les sportifs de haut niveau et la masse des supporteurs. Les premiers se recrutent chez les cadres et les dirigeants, tandis

que les seconds se recrutent parmi l'ensemble des travailleurs. Ainsi, les activités sportives participent à la reproduction des rapports sociaux établis par les statuts d'emploi.

Cette ligne de classe est aussi perceptible dans le cas des activités socio-culturelles. Ces dernières sont presque toujours réservées aux cadres et aux dirigeants. Les activités socio-culturelles sont parfois ouvertes à des personnes qui n'ont aucun lien avec la compagnie qui les organise mais qui font partie de la "bonne société". Les activités socio-culturelles, plus encore que les activités sportives, constituent une forme de contrôle des rapports sociaux engendrés par le travail mais un contrôle étendu à la sphère du temps hors-travail.

L'analyse précédente nous permet de bâtir un modèle d'organisation du loisir dans les usines de pâtes et papier de l'époque. C'est le terme "loisir d'entreprise" qui rend le mieux justice au modèle que nos données ont permis d'identifier. Ce loisir d'entreprise doit être appréhendé comme une forme de contrôle sur le temps hors-travail, sur les pratiques culturelles ouvrières et sur les rapports de classe.

PARTIE III

LE LOISIR DANS LES USINES DE PATES ET PAPIER DE TROIS-RIVIERES:

LES ANNEES 45-60

Les pages précédentes ont permis d'identifier une première période du loisir en milieu de travail. Il s'agit du loisir d'entreprise qui s'inscrit dans une stratégie d'extension du contrôle de l'entreprise sur le temps et les activités hors travail.

Dans notre perspective théorique, la période 45-60 serait plutôt caractérisée par le développement et la généralisation de la discipline contractuelle. Le contrôle du travailleur est maintenant assuré par un contrat de travail. Cette forme de discipline est favorisée par la montée du mouvement ouvrier et la syndicalisation qui en découle. En effet, on peut comprendre la convention collective comme l'acceptation de l'ordre capitaliste et de la discipline de travail mais, à certaines conditions.

Le mouvement ouvrier aura aussi un effet sur les activités hors travail. Il polarise les rapports de classe et crée un climat social propice à restreindre l'action de l'entreprise au champs du travail proprement dit. La période 45-60 sera donc marquée par l'autonomisation des comités de loisir face aux compagnies. Mais, les changements observés au niveau du loisir en milieu de travail sont aussi le produit d'un contexte social plus vaste auquel il convient s'attarder.

3.1 Contexte général:

Les années 39-50 sont celles du véritable "take off" du secteur manufacturier québécois. L'emploi dans ce secteur s'accroît de 81% au Québec¹⁰⁶. Par ailleurs le secteur des services s'accroît aussi de façon importante. En 1961 il emploiera plus de la moitié de la main d'oeuvre¹⁰⁷.

Ainsi, à partir des années cinquante, Trois-Rivières est une ville dont la structure industrielle est solidement constituée. Le processus d'industrialisation est parvenu à maturité et la phase d'implantation de la grande industrie est terminée.

Au plan politique ce sont les années "Duplessis". Cela est vrai pour l'ensemble du Québec mais surtout pour Trois-Rivières, patrie de cet homme politique. Parallèlement au conservatisme de l'Union Nationale, se développent des tendances plus modernistes; Cité Libre est fondée en 1950. L'univers culturel des québécois se modifie lentement, sans grandes ruptures la société entreprend un mouvement de modernisation.

¹⁰⁶ David, H, L'état des rapports de classe au Québec de 1945-1967, dans Sociologie et Société, vol 7 no 2 nov 75, p. 33-66.

¹⁰⁷ Hamelin, Jean, Histoire du Québec, France Amérique, 1977.

La période 45-60 est aussi fertile en conflits ouvriers. En 1946 ont lieu les grèves de Valleyfield et de Noranda, en 1949 c'est la grève de l'amiante, 1952 est l'année de la grève de Louiseville. Ces conflits marquent la société québécoise et contribuent à mettre en évidence l'antagonisme fondamental entre travailleur et entreprise capitaliste.

La période 45-60 est aussi la dernière période de la dominance culturelle du clergé. Déjà après la guerre, l'idéologie religieuse commence à être menacée par des tendances plus laïques. Le mouvement se poursuivra et s'amplifiera à mesure qu'on approche des années 60 et de la révolution tranquille¹⁰⁸.

Les années cinquante sont aussi celles où se généralise considérablement la consommation des loisirs de masse. La radio et le cinéma sont depuis longtemps très populaires. La télévision fait son apparition et devient une activité de loisir. En 1952 on inaugure la télévision d'Etat. L'automobile n'est plus un produit de luxe et devient la norme dans chaque foyer. Elle donne accès à la campagne, au camping, au tourisme...

Bref, la période 45-60 est en quelque sorte une période hybride, assez conservatrice (de noirceur diront cer-

¹⁰⁸ A cet égard, et concernant l'idéologie cléricale en milieu loisir, on consultera Bellefleur, Michel, L'Eglise et le loisir au Québec avant la Révolution tranquille, PUQ, 1986.

tains), mais où se développe, peu à peu, le modernisme des années soixante. Toutes ces transformations s'accompagnent, en plus, d'une réduction du temps de travail. Elles contribuent à l'avènement progressif de ce qu'on a nommé "la civilisation du loisir".

3.2 La production et l'emploi

Au cours de cette période, une bonne proportion des travailleurs du secteur manufacturier de la ville de Trois-Rivières sont employés dans le secteur des pâtes et papier. A Trois Rivières, en 1951, 16.4% des hommes actifs sont employés dans ce secteur. En tout, 2118 personnes y oeuvrent¹⁰⁹.

Malgré cette apparente stabilité, l'industrie est en situation nettement moins favorable qu'au cours de la période 20-30. Lanthier¹¹⁰ fait remarquer que les années cinquante sont celles de l'essoufflement un peu partout dans l'industrie, sauf dans la région de Trois-Rivières. Pour l'ensemble du Québec, le taux de croissance annuel moyen du nombre de salariés dans le secteur des pâtes et papier est de 3.9% en 1950. Il sera de 1.6% en 1960¹¹¹.

¹⁰⁹ Recensement du Canada, 1951.

¹¹⁰ Lanthier, P. Stratégie industrielle et développement régional: le cas de la Mauricie au XX^e. Revue d'histoire de l'Amérique Française, 37, 1, p.3-39.

¹¹¹ Ce calcul a été effectué à partir des chiffres contenus dans le tableau et tiré de: Commission de la santé et de la sécurité au travail, Pâtes et papier au Québec: Monographie sectorielle, Fev. 85, Bibliothèque Nationale, 569 pages.

En effet, vers 1955 l'industrie doit faire face à la concurrence de plus en plus vive des scandinaves et du sud des Etats-Unis. Cela cause un ralentissement perceptible au niveau de la production¹¹². Mais, c'est surtout la croissance du nombre de salariés qui va se réduire considérablement. De 1950 à 1955, leur nombre s'accroît de plus de 4,000 au Québec. Cette croissance est de moins de 500 travailleurs de 1955 à 1960.

TABLEAU 10
EMPLOYES DANS LE SECTEUR DES PATES ET PAPIER
AU QUEBEC 1930-1981

ANNEES	TRAVAILLEURS	% D'AUGMENTATION
1940	21 323	
1945	26 601	19.8
1950	31 144	14.6
1955	35 851	13.1
1960	36 342	1.3

Trois-Rivières sera aussi affectée par cette conjoncture, mais, dans son cas, les effets ne seront vraiment perceptibles qu'en 1965¹¹³. En fait, l'industrie entre dans une phase de morosité qui culminera en 74-75 avec la "crise du pa-

¹¹² Chiffres tirés d'un rapport de la CSST sur l'industrie des pâtes et papier, déjà cité, p.13

¹¹³ Lanthier, déjà cité

pier"¹¹⁴. L'industrie des années 45-60 est donc moins dynamique, moins performante et moins solide financièrement que celle de la période 20-30.

Cet aspect est à considérer lors de l'analyse de l'évolution des activités hors travail. Les stratégies d'intervention auprès des employés ne sont pas les mêmes en période d'expansion qu'en période de récession. Les moyens financiers non plus. En période difficile, l'entreprise se concentrera surtout à la production et pourra être tentée de réduire ses interventions auprès des ouvriers. La position objective du secteur des pâtes et papier est donc probablement un des facteurs qui permet d'interpréter les transformations au niveau du loisir en milieu de travail.

¹¹⁴ Cantin, M. Etude empirique des transformations technologiques d'un moulin de pâtes et papier: le cas de Donnacona, Mémoire de deuxième cycle, Département de sociologie, Université Laval, 1985.

3.3 Impact sur la vie trifluvienne:

Comme on l'a vu précédemment, les usines de pâtes et papier sont encore parmi les employeurs majeurs de la ville. Cependant le secteur n'a plus le rôle de premier plan qui était le sien au cours des années vingt à trente. Au cours de cette période, l'implantation fastueuse de ces premières et gigantesques usines avait été grandement saluée par les journaux de l'époque.

La grande industrie a été un agent modernisateur de premier plan. Sa présence a drainé les populations rurales vers la ville à la recherche de travail. Cette pression démographique, a modifié le tissu urbain et a donné naissance à un nouvel espace urbain: le quartier ouvrier. Au-delà de l'espace physique et géographique, c'est un espace culturel qui se construit. Il s'articule autour de l'identité ouvrière et se démarque de la petite bourgeoisie francophone ou des patrons anglophones.

De son côté, la période des années 45-60 est plutôt celle de la consolidation. Les usines font maintenant partie intégrante de la vie de la région. Elles ne suscitent plus les espoirs ni la curiosité de leurs débuts. L'impact sur la vie

trifluvienne est donc plus difficile à saisir. Bien que l'apport économique soit encore substantiel, les journaux de l'époque sont très discrets sur ce qui se passe dans les usines. Ainsi, on ne retrouvera plus les recensions détaillées des activités de loisir. Il faut croire que ces dernières sont maintenant noyées dans le flot d'activités qui ont lieu dans une ville moderne.

Cette période marque le déclin du prestige qui entourait les usines de pâte et papier dans les années 20-30. "Le moulin" n'est plus maintenant qu'un lieu de travail comme il en existe un ensemble d'autres dans la région. Les usines de papier ne sont plus qu'une des composantes du tissu industriel d'une ville moderne.

3.4 Temps de travail et temps libre;

La durée du travail s'est considérablement réduite depuis les années vingt. En 1945, une étude de 40 conventions collectives dans les usines de pâtes et papier laisse voir que 37 d'entre-elles préconisent la semaine de 48 heures. Cette étude¹¹⁵ établit que l'horaire consiste en huit heures de travail par jour à raison de six jours par semaine. Dans la majorité des cas, les journées commencent à 8 heures et se terminent à 17 heures.

"La journée de travail prévue est de huit heures par jour pour les ouvriers directement affectés à la production. Ces ouvriers travaillent par équipes de huit heures et il y en a trois pour 24 heures de travail. Chaque semaine les ouvriers changent de quart de sorte qu'ils ont à travailler à tour de rôle sur chacune des équipes qui composent la journée régulière de travail"¹¹⁶.

Les ouvriers sont répartis en équipes (shift) afin de couvrir les 24 heures. En 1948, les ouvriers changent de quarts chaque semaine de sorte qu'ils ont à travailler à tour de rôle sur chacun des quarts.

¹¹⁵ Ferland, Jean-Paul. Analyse comparative dans les usines de pâtes et papier, Maîtrise en relations industrielles, Université Laval, 1947.

¹¹⁶ Ferland, *ibid.*

L'étude de Ferland n'est pas spécifique au cas des usines de Trois-Rivières. Mais, à défaut d'informations précises sur le cas de cette région, on peut considérer que les conditions généralement en vigueur dans l'industrie ont aussi cours à Trois-Rivières.

On ne sait pas exactement à quel moment les travailleurs des pâtes et papier de la région de Trois-Rivières ont commencé à travailler selon un horaire de 40 heures. On peut estimer cependant que cela n'arrivera pas avant la fin des années cinquante puisque les années 52-55 sont marquées par la lutte pour la semaine de quarante heures dans les syndicats catholiques¹¹⁷. En 1954, les 40 heures sont gagnées dans 11 syndicats et en 55-57 les autres syndicats l'obtiennent.

Le tableau suivant, tiré des données de Statistique Canada¹¹⁸, présente la moyenne des heures travaillées dans l'industrie.

¹¹⁷ Vanasse, G. Histoire de la fédération des travailleurs du papier et de la forêt (CSN), Albert St-Martin, 1986.

¹¹⁸ Sources: 1932-1938 Travail Canada, Conditions de travail dans l'industrie canadienne: Salaires et Heures de travail au Canada. Nous avons pris le cas des manoeuvres francophones montréalais cité par M.A. Delisle: Le temps des québécois. Autres années, CS-72-202.

TABLEAU 11
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES
MOYENNES DANS L'INDUSTRIE
DU PAPIER
1932-1965

ANNEES	HEURES
32	55.0
33	54.0
34	----
35	47.5
36	47.5
37	47.5
38	48.0
44	47.1
45	45.9
46	45.7
47	45.7
48	45.1
49	44.7
50	46.9
51	44.9
52	46.7
53	43.5
54	42.6
55	42.4
56	42.4
57	41.5
58	40.8
59	41.3
60	41.2
61	41.1
62	41.3
63	41.3
64	40.7
65	41.8

Le tableau précédent permet d'apprécier l'importance de la réduction du temps de travail au cours de la période qui nous occupe. En 1944, juste avant la fin de la guerre, l'ouvrier travaille en moyenne 47.1 heures par semaine. A partir de 1958, la semaine moyenne de travail sera de 41 heures environ. Le temps libre s'accroît de six heures semaine en moins de 15 ans.

Comparons maintenant le travailleur des années vingt avec celui des années cinquante, selon les heures travaillées telles que compilées par Statistique Canada. Le premier travaille 55 heures par semaine tandis que le second travaille entre 45 et 40 heures. Le gain de temps libéré se situe entre 10 ou 15 heures selon le cas. En plus d'augmenter son temps libre le travailleur réduit sa fatigue, deux conditions qui disposent à accroître les activités de loisir.

Les données de Ferland sont plus précises quant à l'horaire de travail et plus conservatrices en ce qui a trait à la durée du travail. A partir de ces données, on peut imaginer que la journée de travail d'un ouvrier de 1948 se répartit comme suit:

Lever	7 heures
Début du travail	8 heures
Fin du travail	17 heures
Souper	18 heures
Coucher	23 heures ¹¹⁹

¹¹⁹ En allouant une période de 8 heures de sommeil

Ainsi, le travailleur dispose de cinq heures entre son souper et son coucher. Il dispose aussi de son dimanche. Le travailleur des années vingt, selon nos estimations ne disposait que de trois heures de détente entre son souper et son coucher. En conclusion, quelque soit le scénario privilégié, le temps disponible pour le loisir se trouve sensiblement accru.

Les années cinquante sont aussi celles où les vacances se généralisent. Toujours selon Ferland, les vacances des travailleurs du secteur étaient d'une semaine à la base. Après cinq ans de service, le travailleur obtient deux semaines de vacances. Vanasse¹²⁰ confirme ces affirmations.

¹²⁰Vanasse, Gilbert, Histoire de la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (CSN), Albert St- Martin, 1986, 300 pages.

TABLEAU 12
SEMAINES DE VACANCES PAYEES
EN FONCTION DES ANNEES DE SERVICE CONTINU
1945-1958

ANNEES	VACANCES
1945	2 semaines après 5 ans de service (Price, Consol., Brown Corp.)
1946	2 semaines (Kingsey Falls)
1947	2 semaines (Desbiens, St-Raymond, Pont-Rouge)
1948	1 semaine après un an 2 semaines après 5 ans (Presque toutes les usines)
1950	1 semaine après un an 2 semaines après 5 ans 3 semaines après 15 ans (Presque toutes les usines)
1958	2 semaines après 3 ans 3 semaines après 10 ans 4 semaines après 25 ans (Presque toutes les usines)

3.5 Rémunération et conditions de travail:

Malgré ces améliorations, le travail est encore très dur et il se déroule dans un cadre très autoritaire. Ainsi, par exemple, quand l'ouvrier poinçonne sa carte en retard ou qu'il la poinçonne avant la fin du travail ou qu'il ne poinçonne pas, il perd généralement 30 minutes de salaire.

"Un autre point susceptible de soulever notre intérêt est l'étude des sanctions prévues lorsqu'un ouvrier poinçonne sa carte en retard, ou lorsqu'il la poinçonne avant l'heure fixée pour la fin de son travail ou lorsqu'il ne la poinçonne pas. Dix-neuf conventions collectives fixent une sanction lorsqu'un ouvrier poinçonne sa carte en retard. Cette sanction est la perte de trente minutes de salaire quelque soit l'étendue du retard selon la règle prévue dans huit conventions collectives".¹²¹

Le salaire annuel moyen pour l'ensemble des salariés affectés à la production est de \$2 675 en 1950 et de \$3,566 en 1965¹²². En 1950, le salaire horaire moyen pour l'industrie des pâtes et papier était de \$1.18, en 1955 il était de \$1.78. Le salaire moyen pour l'ensemble de l'industrie manufacturière, pour

¹²¹ Leclerc, Paul, L'industrie de la pâte de bois et du papier dans la province de Québec, Mémoire de maîtrise, Ecole des sciences commerciales, Université Laval, Québec, 1949, 52 pages.

¹²² Commission Santé et Sécurité au travail, déjà cité.

les mêmes années s'établissait à \$1.03 et \$1.45¹²³. Règle générale, le salaire des employés du secteur des pâtes et papier a toujours été plus élevé que la moyenne des salaires de l'industrie manufacturière. Bref, les papetiers sont des cols-bleus bien rémunérés.

De son côté Vanasse¹²⁴ présente un tableau qui nous apprend que le salaire horaire de base à la Wayagamack est de \$1.05 en 1950, ce qui confirme les données précédentes.

TABLEAU 13
SALAIRE DE BASE A LA WAYAGAMACK
1947-1950

ANNEES	SALAIRE
1947	0,87
1948	1,00
1949	1,00
1950	1,05

Les usines de Trois-Rivières sont syndiquées par des unions internationales comme l'ensemble de l'industrie. Il semble que les syndicats soient apparus pendant la guerre à la St-

¹²³ Statistique Canada, CS 31-203 et 31-205

¹²⁴ Vanasse, déjà cité

Lawrence¹²⁵. A la C.I.P. il semble que la syndicalisation apparaisse à la même époque, soit vers 1940¹²⁶.

En fait, le moment d'apparition des syndicats dans les usines étudiées n'est pas clairement défini. Nos sources documentaires nous apprennent qu'il y a eu des activités organisées par les syndicats dès 1924¹²⁷. Cependant on ne connaît ni leur allégeance (syndicalisme catholique, de boutique ou de combat..), ni le nombre de travailleurs syndiqués, ni la portée véritable de leur action pour le travailleur moyen.

C'est pourquoi, bien que repérable dès les années vingt, nous considérons que le syndicalisme dans sa forme organisée et généralisée ne se manifeste qu'à partir des années quarante et particulièrement après la guerre. Quoi qu'il en soit, on doit souligner que la région de Trois-Rivières connaît peu de conflits ouvriers. Nos recherches nous apprennent que, hormis quelques courtes grèves, le secteur des pâtes et papier trifluvien n'a pas été le théâtre de luttes syndicales de longues durée.

¹²⁵ Entrevue numéro 3 réalisée par Lynda Fortin auprès d'un ex-cadre de la St-Lawrence Paper

¹²⁶ Entrevue no 15 de Claude Bourguignon, auprès du président du syndicat, local 163.

¹²⁷ S.M.V.C. 7 mars 1924.

"Dans le région de Trois-Rivières, en fait de conflits majeurs on ne peut pas dire qu'il y en ait eu beaucoup. Il y a eu des grèves. il y en a eu une chez nous (Domtar), elle a duré une semaine."^{12e}

^{12e} Entrevue no 3 réalisée par Lynda Fortin auprès d'un ex-cadre de la compagnie Kruger.

3.6 Le loisir en entreprise

On a souligné précédemment que la période des années vingt à trente était caractérisée par l'extension du contrôle de l'entreprise au temps hors-travail. Cette forme de contrôle a donné lieu au "loisir d'entreprise" caractérisé par l'action prépondérante de l'employeur, par une stratification professionnelle des activités, colorée d'une forte dimension symbolique.

Si les années vingt sont marquées par l'implantation et la croissance, les années 45-60 elles sont caractérisées par une certaine forme de ralentissement du secteur. C'est aussi, on l'a vu précédemment, une période de modernisation pour l'ensemble de la société, caractérisée par un accroissement sans précédent de la consommation de masse et par des transformations culturelles importantes.

De son côté, De Gaudemar caractérise cette période par la "contractualisation" de la discipline et de l'ordre capitaliste. Si les rapports sociaux s'établissent maintenant sur une

base contractuelle, quelles formes prennent les activités de loisir dans les usines de pâtes et papier? Comment peut-on relier la dynamique de cette période avec les transformations du loisir en milieu de travail? Cette partie de notre recherche n'a pas la prétention de répondre à toutes ces questions mais elle a néanmoins l'espoir de susciter quelques éléments de réponse.

Comme dans le cas de la partie précédente, on présentera en premier lieu une série chronologique pour chaque usine. Le lecteur prendra bien note que les données de cette partie proviennent de sources différentes de celles de la partie précédente. Les données concernant les années vingt proviennent du dépouillement des journaux de l'époque. Dans le cas des années cinquante, ces sources sont à peu près muettes. Nous avons plutôt eu recours aux entrevues. Ces entrevues ont été effectuées au cours de l'année 86-87¹²⁹.

Le cas de la Wayagamack est un peu moins documenté. C'est pourquoi notre analyse porte surtout sur la CIP et la St-Lawrence (devenue Domtar en 57 et Kruger en 73). Ce matériel, très riche au plan qualitatif, se prête moins bien à une chronologie précise. Les répondants gardent en mémoire bien des informations qu'ils ne peuvent toujours dater exactement.

¹²⁹ Les entrevues concernant la Wayagamack ont été réalisées par Alain Laforest, celles de la CIP par Claude Bourguignon et Gilles Pronovost et celles de la Domtar (ou Kruger ou St-Lawrence) ont été recueillies par Lynda Fortin.

De plus, le lecteur remarquera que la chronologie ne concerne pas exclusivement la période 45-60. Parfois, on intégrera à l'analyse des événements qui ont eu lieu un peu plus tôt (42) ou un peu plus tard (70). On a jugé pertinent d'intégrer ces données pour bien mettre en évidence la continuité du processus. L'action sociale ne se coupe pas au couteau!

TABLEAU 14
CHRONOLOGIE DES ACTIVITES DE LOISIR
A LA CIP

1941 Fondation du club Coo-Coo (chasse et pêche).

1942 L'Association Athlétique Canipco est fondée. Il s'agit alors de fonder une association indépendante du chapitre Canipco. On forme un comité chargé d'aller solliciter les travailleurs dans chaque département. On en vient à enlever sur les chèques de paye un montant (0.05\semaine).

La liste des présidents montre qu'à partir de 1942 l'Association a eu des présidents francophones.

Activités: Bowling, hockey, balle-molle pique-nique annuel, dépouillement de l'arbre de Noël.

1944 Construction des premiers chalets du club Coo-Coo.

1945 Achat (pour une somme symbolique) d'un terrain appartenant à la Compagnie et situé à l'île St-Christophe.

1947 Construction du premier chalet du Canipco.

Construction d'un autre chalet au Métabouritain avec l'argent consenti par la compagnie.

1948 Don du chalet du Métabouritain qu'on déplace au Canipco. On fait une corvée et la compagnie fournit l'équipement. 3,000 personnes assistent à l'inauguration.

Incorporation du club Coo-Coo. Au début ce sont surtout des anglophones qui le fréquentent. Le club est localisé au Lac en Coeur à 23 milles d'Hervé-Jonction. Ouvert aussi aux employés de Montréal.

Création d'un poste rémunéré de coordonnateur aux associations.

1949 Fin de la construction des camps du club Coo-Coo.

- 1950 La compagnie a versé \$23, 000 en 1950 pour construire des chalets au club Coo-Coo.
- 1951 Accréditation du syndicat des employés de bureau.
- 1953 Le chalet du Métabouritain, rasé par le feu en 1952, est rebâti en 1953.
- 1958 Construction du chalet actuel du Canipco.
Construction du dernier camps au club Coo-Coo.
- 1959 L'Association Canipco s'incorpore.
- Fonctionnement: L'association est gérée par un bureau de direction composé de 10 membres dont le gérant de l'usine ou le directeur du personnel. Le trésorier de l'association est rémunéré. A ce bureau de direction se greffe une structure par comité.
- Activités du Canipco: Les pique-niques. Dépouillement de l'arbre de Noël. Danse tout les samedi soir. L'argent généré ainsi sert à financer les sports.
- Agrandissement du club de golf (33 à 34 trous)
- Les dépouillement de l'arbre de Noël attirent 4,500 personnes dans les années 59-60-61.
- 1962 Arrêt du financement des équipes de hockey par l'association récréative Canipco
- 1967 Abolition du poste de coordonnateur aux associations
- 1968 Construction de la piscine
- 1970 Fondation de l'association des cadres

TABLEAU 15
CHRONOLOGIE DES ACTIVITES DE LOISIR
A LA WAYAGAMACK

1944 Premières vacances payées (Nouvelliste 5/06/87)

1945 78% des employés sont syndiqués

1947 Fondation de l'Association Athlétique des Employés de la Wayagamack par un groupe d'employés appuyé par le syndicat

Les activités sont le tennis, le ballon balai et la balle molle

Le Conseil d'administration est constitué de 9 directeurs généralement secondés par un comité.

1950 Début des activités du club des raquetteurs.

Consolidated Paper Corporation fusionne avec Bathurst et forme la Consolidated-Bathurst

1957 Fondation du club Timway, activités organisées: hockey, balle-molle, bowling, curling...

1961 Naissance de la coop de santé

1966 Fondation du journal Le Compagnon

1967 Incorporation de l'AAEW

TABLEAU 16
CHRONOLOGIE DES ACTIVITES DE LOISIR
A LA ST-LAWRENCE ET SES DESCENDANTS

1945 Apparition des premiers régimes de retraite

1950-1955 Démarches concernant la fondation de l'Association Athlétique 3-R. A l'origine c'est l'idée d'un club de pêche qui anime les participants.

Existence d'équipes de hockey et de balle molle

1956 La cotisation pour appartenir à l'Association Athlétique est de \$1.00 par mois.

1957 Dominion Tar achète l'usine

Arrêt de la participation à la ligue industrielle de hockey.

Début de la perception des cotisations à la source.

1958 Incorporation de l'Association Athlétique 3-R. L'AA appartient aux employés et ceux-ci en sont très fiers.

Un comité de 15 personnes gère l'AA. Il n'y a aucun délégué de la compagnie. Une structure par comité supporte le comité exécutif.

Activités socio-culturelles: Party d'huîtres et dépouillement de l'arbre de Noël.

Activités sportives: Hockey amical.

1963 Début des démarches pour acquérir un club de pêche.

1964 Achat de l'actuel emplacement de l'Association Athlétique: le Domaine Rousseau

Installation d'un terrain de pétanque et de balle

1965 Début de l'opération de la cantine par l'AA
Débuts du club de pêche

1966 Cessation de l'opération de la cantine par l'AA

1967 Début du Bonspeild de Curling

1970 Vente forcée du club de pêche au gouvernement du Québec.

3.6.1 Les activités:

A) Les activités sportives:

Un des faits saillants des années vingt est l'existence d'un sport d'élite dont le but est le spectacle et la promotion symbolique de la compagnie. Le sport est offert comme un divertissement à regarder pour la majorité des employés et comme une performance semi-professionnelle dans le cas de la minorité qui y joue.

On ne retrouve aucune trace de cette attitude pour la période des années 45-60. Les activités populaires sont le hockey, le bowling, la balle molle, le tennis et le ballon balai. Ces activités se déroulent sous forme de compétitions amicales entre employés d'une même usine. La dimension sport d'élite a donc disparu.

De même, la fonction symbolique¹³⁰ caractérisant les activités sportives des années vingt semble s'estomper. Ce n'est plus le "paraître" qui importe mais le "faire". La par-

¹³⁰ Déjà notée dans la partie 2 du mémoire

icipation des employés à une activité récréative est maintenant la finalité des loisirs. Quant à la fonction, elle se maintient. La différence réside dans le fait que le divertissement n'est plus produit par l'assistance à un spectacle mais par la participation à une activité.

A la CIP:

Déjà en 1942, il existe des loisirs sportifs à la compagnie.

"Oui y'a toujours eu des loisirs. Du hockey l'hiver, il y avait la balle l'été, les quilles. C'était formé par départements. Ils formaient des ligues. Je me rappelle même dans le hockey, ils ont été obligés d'arrêter ça parce qu'il y avait trop d'ambition, les gars étaient après se déboîter.... On louait ça (l'aréna) bien sûr, ils passaient le chapeau. Ça rapportait pas grand chose. Chacun fournissait son propre équipement. Pour le hockey puis la balle aussi. Ensuite de ça, d'autre sortes de sports ont commencé à se développer."¹³¹

"Nos membres tout au long de l'année peuvent se divertir au chalet et pratiquer leur sport préféré, car notre association patronne des ligues de toutes sortes tels que le bowling, curling, hockey-ball, balle lente, pétanque et autres. Nous nous faisons un devoir d'aider financièrement ceux qui s'adonnent à ces sports."¹³²

Cette période est aussi celle de l'apparition des camps de chasse ou de pêche destinés aux employés. En 1944 les premiers chalets du club Coo-Coo sont construits¹³³.

¹³¹ Entrevue no 1 de Claude Bourguignon auprès d'un des fondateurs de l'association récréative Canipco.

¹³² Journal L'Informo, numéro spécial, Cinquantenaire CIP Trois-Rivières, 1922-1972 p.28

¹³³ Club de chasse et de pêche des employés de la CIP.

"Les premiers (employés) qui ont été là sont montés à la pêche. Dans ce temps-là tu ne te rendais pas en machine comme aujourd'hui. Tu montais à la Rivière du Milieu, en train, là tu prenais une voiture pour te faire mener jusque là. Les gars ont trouvé la place belle pis là ils ont décidé de demander à la CIP si ils pouvaient avoir ça comme lieu de pêche. Comme le Timway à la Wayagamack."

"On a commencé à en construire un (chalet), puis trois ou quatre. Après quelques années ils en ont construit d'autres. Depuis 1949 c'est pas mal tout bâti sauf un camp qui a été bâti en 1958. On l'appelle le camp Hennessey."¹³⁴

En conclusion, il semble que le phénomène majeur qu'on observe au cours de cette période concerne la participation de l'ensemble des employés aux activités. En fait, nos données ne nous permettent pas d'estimer quantitativement l'importance de la participation effective. Néanmoins, les travailleurs ont maintenant la possibilité de participer s'ils le désirent.

¹³⁴ Entrevue no 6 de Claude Bourguignon auprès du président de l'Association de chasse et de pêche Coo Coo.

A la St-Lawrence:

Dans les années cinquante, il existe des équipes de hockey subventionnées par l'Association Athlétique et la compagnie. Il se forme des ligues inter-usines. A cette époque, il semble que le hockey soit très populaire. Certaines tavernes ont même des clubs de hockey. Et certains papetiers y jouent¹³⁵.

Avant 1958, les employés de la St-Lawrence participent à la ligue industrielle de hockey. A partir de cette année, l'Association décide de maintenir son aide à l'équipe de hockey mais de se retirer de la ligue industrielle¹³⁶. On retrouve trace de l'existence d'une équipe de hockey jusqu'en 1966 dans les procès-verbaux de l'Association Athlétique.

Le curling semble aussi une activité très courue. On trouve trace de certains montants accordés pour soutenir l'activité. Il semble que le désir de jouer au curling soit venu à force de voir les dirigeants et les contremaîtres jouer ensemble.

"Les boss et les contremaîtres de l'usine avaient des activités au club de curling de Trois-Rivières. Mais nous autres on était pas admis. Par contre ils nous

¹³⁵ Entrevue no 3 réalisée par Lynda Fortin auprès d'un ex-cadre de la Domtar.

¹³⁶ Procès-verbal de l'Association Athlétique 3-R, 31 octobre 1958.

donnaient une petite ristourne à l'Association et nous on leur donnait un petit montant (\$50-\$75). On s'est dit "On leur donne de l'argent et on ne joue pas!"

"Là il a fallu trouver des glaces. On est allé au Cap Curling Club. Au début on jouait du Samedi au Dimanche. Il y avait 24 équipes. Puis là les gars se sont mis à aimer ça. Ils ont demandé si on pouvait avoir une glace le soir. On a eu une glace le vendredi soir. On avait 12 équipes régulières."¹³⁷

Les employés de la Kruger ont aussi acquis un club de pêche vers 1965. L'acquisition s'est faite après deux ans et demi de démarches. Ici encore, l'acquisition du terrain est facilitée par la compagnie.

"Au début, c'est un groupe d'employés qui ont décidé de former un club de chasse et pêche et donc, de se chercher un terrain... Domtar détenant une concession d'une coupe de bois à St-Alexis des Monts qui est aujourd'hui le parc Mastigouche. On a décidé nous, par l'intermédiaire de Domtar de faire des démarches. Ça a pris un an et demi, on est venu à rencontrer le ministre qui nous a octroyé l'accord. Alors on a fondé (le club), avec \$10 chacun par année."¹³⁸

Le club de pêche est une activité tout à fait accessible en terme de coût. Pour en faire partie, il s'agit d'être membre de l'Association Athlétique et de déboursier un

¹³⁷ Entrevue no 7 réalisée par Lynda Fortin auprès d'un ex-membre du Conseil d'Administration de l'Association Athlétique 3-R.

¹³⁸ Entrevue no 6 réalisée par Lynda Fortin auprès d'un ex-président et fondateur du club de pêche des employés de la Domtar.

montant annuel minime. Outre ce montant, le membre qui utilise les installations du club, doit déboursier certains frais quotidiens.

"A ce moment ça coûtait \$3 par jour, plus \$10 par année pour être membre. On a acheté deux vieux camps à Bernadin Lemay qui avait une concession de bois dans ce coin-là. Puis on a construit des motels, on a fait des chemins, on aensemencé de la truite à chaque année parce qu'on avait trois lacs et qu'on était très nombreux, pour garder la qualité de pêche normale, on ensemensait l'équivalent de ce qui était pêché."

"Ca a pris cinq ans après l'achat pour que tout soit installé. Puis le gouvernement a décidé de faire un parc dans la région de St-Alexis et on nous a acheté."¹³⁹

L'achat du club de pêche ne fait pas l'unanimité parmi les membres de l'Association. Mais, malgré tout, ses partisans gagnent leur point.

"C'était l'Association Athlétique qui avait demandé le club de pêche. Mais, par contre, dans l'Association Athlétique, il y avait des membres qui étaient pas tout à fait en faveur qu'on dépense pour un club de pêche parce qu'ils avaient d'autres vues que celles-là."¹⁴⁰

Les participants au club de pêche ont confié que ce projet a été le lieu d'une vie sociale intense. Le club de pêche a cristallisé des rapports de collaboration, de solidarité et d'appartenance entre les membres. En effet, le club s'est bâti

¹³⁹ Entrevue no 6 réalisée par Lynda Fortin auprès d'un ex-président et fondateur du club de pêche Domtar.

¹⁴⁰ Entrevue no 3 réalisée par Lynda Fortin auprès d'un ex-cadre de la compagnie Kruger

grâce à la collaboration directe des membres. Plusieurs d'entre-eux ont contribué par des corvées ou des travaux d'entretien bénévoles.

"On a commencé avec bien de la coopération des gens mais pas beaucoup d'argent, parce que l'Association par elle-même ne nous a pas donné beaucoup d'argent. C'est les membres, entre eux autres, en payant \$10 par mois qui donnaient \$800 par année. On demandait un octroi à l'Association Athlétique puis on achetait les chaloupes."

"Il n'y avait pas de membres qui montaient là sans donner une couple d'heures pour l'amélioration. Nous autres on faisait deux corvées par année, on faisait les chemins, puis les ponts, puis on bâtissait les chalets. Tout le monde mettait la main à la pâte, les femmes comme les hommes, puis au souper, on faisait une épluchette de blé d'inde ou un gros souper aux "binnes". Puis ça attirait bien du monde au même camps. C'était comme pendre la crémaillère. Mais tout le monde faisait ça gratuitement..."

"Quand tu es membre d'un club et que tu veux pas faire affaire avec l'entreprise privée, c'est la coopération avec tes membres qui te tient. C'est ce qu'on a eut au club, dans le temps. Si les gars avaient pas coopérée (...)"¹⁴¹

Au niveau des activités sportives, nos observations nous amènent à conclure qu'on assiste à une transformation majeure de la forme et du contenu du loisir. Les activités sont plus "populaires" (hockey, bowling, chasse et pêche, balle-molle). On

¹⁴¹ Entrevue no 6 réalisée par Lynda Fortin auprès d'un ex-président et fondateur du club de pêche de la compagnie Dometar.

observe plus aucune activité d'élite ayant pour but la promotion de la compagnie. Toutes les activités sont "amicales", leur but réside dans la participation du plus grand nombre possible de travailleurs.

Les activités nécessitant des aménagements importants (les camps de chasse et de pêche) permettent le développement de la collaboration et de la solidarité entre les ouvriers. Ainsi, certaines activités sportives de la période 45-60 apparaissent comme le lieu d'une intense appartenance.

B) Activités socio-culturelles:

Dès leurs débuts, les associations d'employés ont organisé des activités de rencontre. Les pique-niques, par exemple, sont les premières activités à être mises de l'avant par les associations. En fait, ces activités existaient déjà. Encore aujourd'hui elles se maintiennent. Au cours de la période 45-60 on assiste à la prise en charge de cette activité par l'association d'employés alors qu'elle était traditionnellement assumée par l'entreprise.

A la CIP:

Le pique-nique annuel est la première activité qu'organise l'association récréative Canipco, vers 1942-1943.

"Les gens amenaient leur lunch et on organisait des jeux (courses, sauts, lancer de la balle...) pour les enfants. On donnait des prix aux gagnants. Quant aux adultes ils profitaient plutôt de la rencontre pour entretenir des relations sociales"¹⁴².

On note aussi l'existence d'une autre activité très traditionnelle: le dépouillement de l'arbre de Noël. Cette dernière activité est sans doute une des plus anciennes et des plus importantes à être organisée par le Canipco:

¹⁴² Entrevue no 1 de Claude Bourguignon auprès d'un des fondateurs de l'Association Récréative Canipco.

"Oui ça a existé longtemps au Canipco, l'arbre de Noël. Ils donnaient des cadeaux aux enfants de douze ans en descendant. Ils achetaient des cadeaux; aux petits gars c'était des hockey. Aux petites filles c'était des poupées. Y'avait des jeux, des camions... Chaque employé donnait le nom de ses enfants. On se réunissait en groupe de bénévoles pour envelopper les cadeaux et écrire les noms dessus... Ca a commencé au manège militaire, puis c'est venu au Canipco. Chacun venait chercher son cadeau. C'était une belle réunion, il y avait des bonbons et des liqueurs..."¹⁴³

Il faut bien comprendre l'importance, en terme de participation, de ce type d'activité. Dans les "belles années" (59-60-61) il y aurait eu jusqu'à 4,500 personnes assistant au dépouillement de l'arbre de Noël de la CIP. Pour cet événement, les employés utilisaient le manège militaire¹⁴⁴.

¹⁴³ Entrevue no 1 de Claude Bourguignon auprès un des fondateurs de l'Association Récréative Canipco

¹⁴⁴ Entrevue no 9 de Claude Bourguignon auprès du président de l'Association des retraités de la CIP.

A la St-Lawrence:

Selon nos informateurs, il y a peu d'activités socio-culturelles qui sont organisées avant l'implantation de l'Association Athlétique 3-R. Bien entendu, on retrouve les traces de célébrations des fêtes traditionnelles comme la St-Jean Baptiste et la Fête du Travail¹⁴⁵.

Les procès-verbaux de l'Association Athlétique 3-R, nous apprennent aussi que des "party d'huître" ont lieux en 1958. Cette activité semble encore se maintenir puisqu'on en retrouve des traces jusqu'à aujourd'hui dans les procès verbaux de l'association.

Comme observé à la C.I.P., on retrouve aussi des traces des fêtes pour les enfants. Ainsi, par exemple, à Noël, on offre des cadeaux aux enfants de moins de 12 ans. De plus, l'Association offre des cadeaux aux employés qui ont plus de 10 ans de service. L'Association décide aussi en 1960 de faire tirer 50 dindes à l'occasion de Noël. Mais il ne semble pas que l'initiative ait remporté le succès escompté. Plusieurs prix n'ayant pas été réclamés, on décide de ne plus répéter l'expérience!

¹⁴⁵ Entrevue no 3 réalisée par Lynda Fortin auprès d'un ex-cadre de la compagnie Kruger.

3.6.2 Les participants:

Comme on doit s'y attendre, la transformation de la nature des activités contribue à démocratiser la participation aux activités. Ainsi, la participation n'est plus basée sur le statut professionnel ou sur la performance sportive. Tous les employés de l'usine deviennent des participants potentiels. Il est bien entendu que tous ne participent pas. Mais tous en ont la possibilité. Les activités sont familiales selon les commentaires recueillis dans les entrevues.

Des cotisations minimales permettent aux travailleurs d'adhérer à leur association d'employé. Les cotisations sont prélevées à la source du salaire. Ainsi, en 1956 environ, les cotisations sont de \$1.00 par mois pour les employés de la St-Lawrence¹⁴⁶. A la CIP, l'association prélève \$0.05 par semaine sur la paye des travailleurs¹⁴⁷. Il en est généralement de même pour la plupart des associations de loisir.

¹⁴⁶ Entrevue no 2 réalisée par Lynda Fortin auprès d'un membre du Conseil d'administration de l'Association Athlétique 3R.

¹⁴⁷ Bourguignon, Claude, déjà cité.

A la CIP:

La première constatation qui s'impose concerne l'appartenance ethnique des dirigeants des comités de loisir. Ainsi, depuis 1942, les présidents de l'association Canipco sont francophones¹⁴⁸. D'ailleurs un de nos informateurs¹⁴⁹ fait remarquer que seul le Canipco est un club de francophones. Il semble même que certains clubs dont le Métabouritain, soient réservés aux cadres de niveau surintendant (en majorité anglophones) jusqu'en 1960-1965. Le fait mérite d'être relevé. Il constitue un indice de l'état des rapports de classe au sein de l'association.

On a vu que, au cours de la période 1920-1930, la direction des clubs de sports ou de loisir est assumée par l'élite anglophone. Le fait que l'association Canipco ait eu des dirigeants francophones dès ses débuts, illustre la différence entre club de compagnie et association d'employés. Cela confirme aussi l'appropriation du champs du temps hors-travail par les ouvriers. On peut aussi imaginer, à titre d'hypothèse, que cette situation est corollaire à la montée du mouvement ouvrier et à la cristallisation de l'identité ouvrière qui peut en résulter.

¹⁴⁸ Tiré de Bourguignon déjà cité, p. 29.

¹⁴⁹ Entrevue no 14 de Claude Bourguignon auprès de l'ex secrétaire des associations de la CIP.

A la St-Lawrence:

La population-cible que l'Association Athlétique cherche à rejoindre depuis sa fondation est la famille. D'ailleurs, l'abonnement au club est familial¹⁵⁰. Il n'a pas été possible de connaître avec exactitude l'importance quantitative de la participation aux activités pour la période 45-60. Il semble que dès les débuts la participation ait été élevée. On ne saurait en douter. En effet, encore actuellement, alors que les dirigeants de l'AA déplorent le désengagement des "gars", les activités régulières de l'AA attirent un nombre considérable de participants.

Ainsi, par exemple, en 1986, la grille d'activité de l'AA est la suivante:

Journée	Activité	Participants
Dimanche	Tir à l'arc	45
Lundi	Tir à l'arc	45
Mardi	Hockey-Ball	40
Mercredi	Dards	50
Jeudi	Volley-Ball	32
Vendredi	Dards	60
Variable	Curling	64

¹⁵⁰ Entrevue no 2 réalisée par Lynda Fortin auprès d'un membre du Conseil d'Administration de l'Association Athlétique 3-R.

Les participants ne sont pas nécessairement des travailleurs; le curling et les dards particulièrement attirent les conjointes et parfois les enfants.

Il semble même que les participants se recrutent selon une ligne de classe inversée. En effet, les témoignages laissent croire que les cadres sont moins impliqués dans les associations d'employés, leur préférant des rencontres entre cadres ou des voyages de formation financés par la compagnie. Sans en parler directement, parfois on glisse une petite allusion "les cadres on leur demande de participer mais..."¹⁵¹.

¹⁵¹ Entrevue no 1 réalisée par Lynda Fortin auprès d'un membre du Conseil d'administration de l'Association Athlétique 3-R.

3.6.3 L'initiateur:

Cette dimension d'observation nous révèle des changements radicaux. On assiste en effet, à l'apparition d'un nouvel acteur dans le champs des activités hors-travail: les associations d'employés.

Ces associations sont indépendantes à la fois de la compagnie et du syndicat. Les champs de responsabilité de ces deux derniers acteurs sont strictement centrés sur le travail. L'indépendance des comités d'entreprise s'appuie sur le sentiment que le contrôle du temps hors-travail appartient aux travailleurs et n'a pas à être influencé par l'employeur ni par l'organisation syndicale. Cette attitude traduit bien l'ampleur du détachement des rapports entre temps de travail et temps libre.

On peut interpréter de plusieurs façons la recherche d'indépendance qui est à la source de la formation des associations d'employés. Pour nous, cette recherche est, entre autre, influencée par les rapports patrons-ouvriers de l'époque. On a vu précédemment que la période 45-60 est fertile en conflits ouvriers. La discipline et l'ordre capitaliste doivent s'exercer par la médiation de la convention collective et du syndicat. C'est la phase "contractuelle" du contrôle de l'ouvrier.

La mise en place de ce nouvel ordre dans le travail donne lieu à une effervescence ouvrière qui se manifeste par des conflits ouvriers, mais aussi par le développement d'associations de loisir autonomes et distinctes de l'entreprise.

A la C.I.P.:

A l'origine de toutes les associations socio-communautaires de la C.I.P se trouve l'Employed Mutual Benefit Association. Il s'agit d'un comité existant dans chaque usine de la C.I.P. Il a pour but de redistribuer, sous forme de prêt à faible taux d'intérêt, les dividendes d'une assurance-groupe. Le comité local de la EMBA prend le nom de Chapitre Canipco¹⁵².

"Ca, le chapitre Canipco, les fonds de ça c'était pour bénéficier d'une assurance-groupe dont la compagnie détient la maître police. Alors les dividendes c'est la compagnie qui les reçoit. Cet argent-là qu'il distribue au pro-rata des employés, le Canipco, c'est pour venir en aide à ceux par exemple qui auraient un besoin, à cause d'une maladie... Ca s'est étendu pour aider le sport ..."¹⁵³

C'est à la CIP que le mouvement d'autonomisation des comités d'employés s'amorce en premier lieu. L'Association

¹⁵² Le nom "Canipco" est produit par les abréviations Canadian International Paper Companies.

¹⁵³ Entrevue no 1 de Claude Bourguignon auprès d'un des fondateurs de l'association récréative Canipco.

Athlétique Canipco est fondée en 1942. Il s'agit alors de fonder une association indépendante du chapitre Canipco.

"L'association Canipco a pris naissance du Chapitre Canipco parce que moi j'étais sur le comité d'amusement qu'il s'appelait. C'est là qu'il m'est venu l'idée d'aller plus loin dans cette affaire là."¹⁵⁴

Une fois l'idée née et acceptée par un groupe de gens, il est nécessaire de passer à des modalités plus opérationnelles. On forme donc un comité chargé d'aller solliciter les travailleurs dans chaque département. On en vient à enlever sur les chèques de paye un petit montant soit \$0.05 par semaine.

"J'ai commencé avec un copain, puis la première démarche ça été de rencontrer les autorités du moulin. Ça appartenait à la compagnie ce terrain-là (futur emplacement de l'association), puis c'était tout boisé. Du côté financier on a rencontré les autorités de la compagnie à Montréal. Notre demande était piastre pour piastre, dollar for dollar¹⁵⁵. Ça n'a pas marché. Apparemment il y avait déjà eu un type quelques années plus tôt qui avait pensé organiser quelque chose comme ça. La compagnie avait fourni un certain montant et l'argent c'était volatilisé. Alors la compagnie nous a dit: "Prouvez-nous que ça n'est pas un feu de paille, on verra ce qu'on peut faire".

¹⁵⁴ Entrevue no 1 de Claude Bourguignon auprès d'un des fondateurs de l'association récréative Canipco.

¹⁵⁵ C'est à dire pour un dollar investi par les employes, la compagnie investit un dollar.

"Alors là on a commencé à former cette association-là. On demandait à chaque employé de donner cinq cents par semaine. On allait collecter on avait des collègues de départements qui collectaient cinq cents par semaine."¹⁵⁶

En 1945, la compagnie accepte de louer un morceau de terrain de l'île St-Christophe au Canipco à des fins récréatives pour les employés et leurs familles, pour une durée de 100 ans. L'Association doit déboursier un montant symbolique de \$1.00¹⁵⁷.

"Quand on est venu pour défricher ce terrain-là on avait pas d'argent pour payer la main d'oeuvre. C'était du bénévolat. On a très bien réussi. Les gars se sont donnés. Les gars de minuit à 8.00, allaient donner une demie journée en sortant à 8.00 le matin, ils allaient travailler jusqu'à midi. Les gars de 8.00 à 4.00 ils allaient donner une bourrée jusqu'à 7.00-8.00 heures le soir pour défricher ça. La compagnie fournissait l'équipement."¹⁵⁸

En 1947, l'association construit le premier chalet du Canipco. En 1948 le Métabouritain emprunte \$6 000 au Canipco, sans intérêt, en échange de quoi il reçoit le vieux chalet du Métabouritain à la condition qu'il soit déménagé. L'opération se concrétise par une corvée. La compagnie fournit l'équipement. L'inauguration du chalet donne lieu à une fête populaire.

¹⁵⁶ Entrevue no 1 de Claude Bourguignon auprès un des fondateurs de l'association récréative Canipco.

¹⁵⁷ Bourguignon, Claude, déjà cité, p. 27.

¹⁵⁸ Entrevue no 1 de Claude Bourguignon auprès d'un des fondateurs de l'association athlétique Canipco.

"The official opening was held on a Sunday and accompanied by a hudge field day attended by the members and their families. At least 3,000 people attended and all kind of attractions werw held, races, jumps etc. and there were many prices."¹⁵⁹

En 1958 le conseil d'administration considère que le coût d'entretien du club house est trop élevé. On décide alors de construire le chalet actuel. Le 17 décembre 1959 l'Association Canipco s'incorpore¹⁶⁰.

L'association est gérée par un bureau de direction composé de 10 membres dont le directeur du personnel. A ce bureau de direction se greffe une structure par comité. La présence du directeur du personnel apparaît comme un lien non négligeable entre l'association des employés et la compagnie.

"Ca fait partie du travail du directeur du personnel. On s'en occupe, on siège lorsqu'il y a un problème. Si tout va bien, si le budget est solide et que l'argent n'est pas dépensé inutilement, on assiste pas continuellement. Et si ils ont besoin de quelque chose comme des travaux, on achemine les demandes et on va voir avec le directeur de l'usine si y'a possibilité que ces travaux s'accomplissent."¹⁶¹

¹⁵⁹ Parenteau, Gérard, What can be done with ten cents a week, Circa, 1953, 3 p.

¹⁶⁰ Bourguignon, Claude, déjà cité, p.28.

¹⁶¹ Entrevue no 10 de Claude Bourguignon et Gilles Pronovost auprès du directeur du personnel de la CIP.

L'indépendance de l'association se trouve donc à être un peu temporisée par cette présence. Le délégué de l'usine, si il ne peut à lui seul influencer les décisions de l'association, apparaît malgré tout comme une forme de lien avec la compagnie. Ce lien se manifeste par la création en 1948 d'un poste de coordonnateur des associations. Au début, le poste est bénévole. Nos répondants semblent unanimes à déclarer que cette situation ne s'est pas traduite par une ingérence de la compagnie dans les associations d'employés.

"C'est rien qu'en 1948, lorsqu'ils ont créé le poste de coordonnateur que là c'est devenu un travail à temps plein. Tout ce que je faisais à longueur d'année c'était de m'occuper des différentes associations à titre de secrétaire-trésorier ou de trésorier si l'association avait son secrétaire.... Moi j'étais un employé, c'est tout, j'assistais aux réunions, j'exécutais les directives des directeurs. J'avais pas le droit de vote, j'étais pas un directeur. J'étais un employé purement et simplement. J'ai fait ça jusqu'en 67, une quinzaine d'années."¹⁴²

Le lien entre la compagnie et l'Association Canipco semble prendre la forme de "non ingérence mais non-indifférence" (pour reprendre une expression consacrée). Ainsi, l'association reçoit aussi d'autres formes d'aide. Par exemple, lors de l'élaboration de la constitution, la compagnie et les notables de la ville assurent une certaine expertise.

¹⁴² Entrevue no 14 de Claude Bourguignon auprès de l'ex secrétaire des associations de la CIP.

"On a demandé de l'aide pour ça (l'incorporation). La compagnie et des notables de Trois-Rivières, des avocats, des gens, des relations avec nous autres par l'entremise d'amis (nous ont aidé)."¹⁴³

La compagnie a aussi aidé financièrement l'association à ses débuts. L'aide a pris la forme d'un prêt.

"Au début, quand on a bâti le club on nous a prêté \$67,500 avec intérêt. Par contre ils nous ont donné \$10,500 en cadeau, ça équivalait à payer à peu près les intérêts. C'est à vous autres de vous administrer pour gagner de l'intérêt. Nous, on s'est fait un calendrier d'opération pour payer dans douze ans, puis on l'a payé dans cinq ans. Ce qui veut dire qu'on a gagné l'intérêt."¹⁴⁴

Le Coo-Coo:

L'histoire se continue avec le club Coo-Coo. Le Coo-Coo est un club de chasse et de pêche. Cette association est fondée en 1941 mais elle est incorporée en 1948. Au début ce sont surtout des anglophones qui le fréquentent. Le club est localisé au Lac en Coeur à 23 milles d'Hervé-Jonction. Il est ouvert aussi aux employés de Montréal.

¹⁴³ Entrevue no 1 de Claude Bourguignon auprès d'un des fondateurs de l'association Canipco.

¹⁴⁴ Entrevue no 9 de Claude Bourguignon auprès du président de l'Association des Retraités de la C.I.P.

"Les débuts furent assez modestes. Il fallait alors se servir de vieux camps de bucherons pour s'abriter. Les voies d'accès n'étaient pas chose facile. Il fallait prendre le train et se rendre au dépôt de la Rivière du Milieu. Ensuite il restait 11 milles à franchir, assis dans la boîte arrière d'un camion. Nous arrivions quand même à destination, fatigués, le postérieur endolori, les vêtements pleins de boue et de poussière. Le trajet durait six à sept heures. Mais pour les mordus de la pêche du temps, c'était un vrai plaisir."¹⁶⁵

Le Conseil d'Administration est composé de 10 directeurs dont un, nommé par la compagnie. Ici encore on retrouve le même modèle de participation de la compagnie à la gestion de l'association.

Dans le cas de ce club, le caractère de classe apparaît nettement plus marqué. D'ailleurs l'implication de la compagnie est assez importante et beaucoup plus directe. Ainsi, par exemple, la compagnie a versé \$23, 000 en 1950 pour construire des chalets. Malgré tout, le club n'a rien d'un lieu réservé exclusivement à l'élite des employés. Actuellement, environ 6000 personnes fréquentent le club à chaque année.

L'examen des deux principaux clubs de la CIP nous amène à avancer l'hypothèse de la présence de deux modèles un peu différents. Le Canipco est une association beaucoup plus indépendante que le Coo-Coo. Ce dernier conserve une allure un peu plus

¹⁶⁵ Houde, Marcel, Quart de siècle, dans L'informo, édition spéciale du Quart de siècle, p.5.

traditionnelle, et plus près du modèle du loisir d'entreprise. Ses liens avec la compagnie sont plus étroits.

Dans les deux cas, la compagnie délègue un représentant au comité exécutif. Cette situation doit être interprétée en tenant compte de la tradition ou de la culture organisationnelle de la compagnie. Il n'est pas certain que ce représentant exerce un pouvoir véritable mais sa présence manifeste néanmoins que les associations conservent un rapport avec l'entreprise.

La St-Lawrence (Domtar à partir de 1957):

Dans le cas de la St-Lawrence Paper, l'association d'employés se constitue un peu plus tard. La tradition d'organisation des activités hors-travail est différente dans les deux compagnies. Cette stratégie d'organisation des activités hors travail est nettement moins structurée qu'à la C.I.P. Dès ses débuts, la C.I.P. implante une structure associative d'intervention dans le champs du temps hors-travail ce qui n'est pas le cas à la St-Lawrence.

A la St-Lawrence, l'initiative vient aussi de la compagnie pour la période 20-30. Cependant, l'organisation semble plus aléatoire ou moins formelle. Il est possible que la taille de la compagnie (c'était la plus petite des trois papetières) exerce une influence perceptible sur le niveau de développement des stratégies d'intervention dans le temps hors-travail.

Quelques soient les facteurs qui jouent, la formation d'une association d'employé débutera une décennie plus tard à la St-Lawrence qu'à la C.I.P. C'est autour des années 50-55 qu'il vient à l'idée de certains employés de créer une association sportive.

A cette époque, l'Association Athlétique existe de façon informelle. Elle a peu d'activité; à l'occasion elle subventionne des équipes de hockey ou de balle molle. L'association n'a pas de local, elle se réunit à l'usine ou au Temple du travail (rue Bonaventure)¹⁶⁶. Mais, peu à peu, l'idée d'un projet plus structuré se développe. L'idée initiale concerne un club de pêche.

"Un certain nombre d'individus ont rêvé d'avoir un club sportif. L'idée de départ était d'avoir un club de pêche. On a fait un peu de marchandage et on s'est aperçu qu'à moins qu'on accumule cet argent-là, nos chances de l'avoir étaient à peu près nulles."

"De fil en aiguille, il y a deux projets qui sont tombés à l'eau parce que les terrains appartenaient à des employés de l'usine."¹⁶⁷

Le modèle d'émergence de l'association est semblable à celui décrit dans le cas du Canipco. La constitution du capital de base nécessaire au démarrage de l'association est recueilli personnellement par les premiers organisateurs. Plus tard, on prendra entente avec la compagnie pour assurer la perception des cotisations à partir des salaires.

"Les premières cotisations étaient recueillies de "main à main" par les officiers de l'Association Athlétique. Le secrétaire trésorier faisait le tour de l'usine et

¹⁶⁶ Entrevue no 2 réalisée par Lynda Fortin auprès d'un membre du Conseil d'administration de l'Association Athlétique 3-R.

¹⁶⁷ Entrevue no 3 réalisée par Lynda Fortin auprès d'un ex-cadre de la compagnie Kruger.

recueillait l'argent de ses collègues. A l'époque de la St-Lawrence, il en coûtait \$1.00 par mois. Après l'achat de l'usine par Domtar, l'Association s'est entendue avec la compagnie pour assurer le prélèvement à la source de \$1.00 par mois sur la paye des travailleurs qui acceptaient de souscrire à l'Association."¹⁶⁸

"Les gens se sont cotisés, on a commencé à faire des déductions sur les payes, déductions volontaires, pendant une couple d'années, on a accumulé ces argents-là, jusqu'à ce qu'on en ait assez pour faire le premier paiement. Le premier endroit qu'on a eu, ça été le domaine Rousseau. Peu à peu ça a progressé."¹⁶⁹

A ses débuts, l'association développe parfois des stratégies originales pour accroître son financement. Ainsi, on organise le ramassage des bouteilles des machines à liqueur sur le site de l'usine¹⁷⁰.

L'Association Athlétique 3-R a été incorporée le 21 janvier 1958¹⁷¹. L'AA 3R est administrée par 15 bénévoles auxquels se greffent des comités lorsque le besoin se fait sentir. Il n'y a aucun représentant de la compagnie qui y siège. Le siège social de l'Association Athlétique 3-R est à Trois-Rivières Ouest sur le boulevard Jean XXIII. L'endroit est connu sous le nom de "Domaine

¹⁶⁸ Entrevue no 2 de Lynda Fortin auprès d'un membre du conseil d'administration de l'Association Athlétique 3-R.

¹⁶⁹ Entrevue no 3 de Lynda Fortin réalisée auprès d'un ex cadre de la compagnie Kruger.

¹⁷⁰ Entrevue no 7 réalisée par Lynda Fortin auprès d'un ex membre du Conseil d'administration de l'Association Athlétique 3-R.

¹⁷¹ Procès-verbal de l'Association Athlétique 3-R 21 janvier 1958.

3-R". C'est un domaine très vaste qui s'étend du Boulevard Jean XXIII à l'autoroute 40. L'indépendance dont jouit l'association est un point que les employés sont fiers de souligner.

"Y'a rien là dedans qui a jamais appartenu à la compagnie. Je tenais à ça. J'occupais un poste de cadre, je suis probablement celui qui est resté le plus longtemps à l'exécutif de l'AA. Je tenais à une chose, je voulais que cet organisme là soit autonome, et que personne d'autres que les employés par le biais de leurs représentants décident de ce qui se passerait là dedans. Encore aujourd'hui, ça appartient en totalité aux employés."

"En 1972, quand Domtar est venue en mauvaise posture. Si Domtar avait été propriétaire ou partenaire dans l'Association Athlétique, on aurait pu avoir de gros problèmes."¹⁷²

Cette indépendance financière et organisationnelle implique que le club des employés ne peut être aliéné par la compagnie si elle devient en mauvaise posture ou par des membres du Conseil d'administration désirant vendre ou transformer la vocation originale du club. La préservation des acquis (en terme d'équipements et d'infrastructure) de l'Association apparaît comme un objectif essentiel pour les employés.

"La vente des actifs de l'Association Athlétique ne peut se faire que par un vote d'assemblée générale. Il faut aller à l'usine et faire une sorte de référendum."¹⁷³

¹⁷² Entrevue no 3 réalisée par Lynda Fortin auprès d'un ex-cadre de la compagnie Kruger.

¹⁷³ Entrevue no 3 réalisée par Lynda Fortin auprès d'un ex-cadre de la compagnie Kruger.

Cependant, comme la C.I.P., la Domtar fournit une aide technique à l'association pour des projets spécifiques. Ainsi, lors de la construction du chalet principal, la compagnie a prêté des tracteurs et des employés¹⁷⁴ Il semble que la compagnie ait aussi donné des équipements à l'Association¹⁷⁵.

¹⁷⁴ Entrevue no 2 réalisée par Lynda Fortin auprès d'un membre du Conseil d'Administration de l'Association Athlétique 3-R.

¹⁷⁵ Entrevue no 3 réalisé par Lynda Fortin auprès d'un ex-cadre de la Kruger.

A la Wayagamack:

De son côté, l'Association Athlétique des Employés de la Wayagamack (AAWE) naît en 1947. Elle est fondée par un groupe d'employés appuyés par leur syndicat¹⁷⁶. A cette époque, l'association porte le nom de "club récréatif". L'AAEW ne sera incorporé que le 19 septembre 1967¹⁷⁷.

Les buts de cette association sont les suivants:

- 1-Etablir et exploiter un club social pour la récréation et la détente.
- 2-Acquérir des biens meubles et immeubles.
- 3-Former et exploiter un club sportif.
- 4-Administrer une cantine.

En fait, le modèle se répète. L'AAEW est formée de neuf directeurs qui composent le Conseil d'Administration. Cette instance se réunit une fois par mois en vue d'assurer la gestion et la planification des activités. Habituellement, un comité seconde un directeur chargé d'un point ou d'une activité précise.

¹⁷⁶ Entrevue réalisée par Alain Laforest, auprès d'un membre de l'exécutif de l'association.

¹⁷⁷ Laforest, Alain, La Wayagamack et ses comités d'entreprise, UQTR, 1987.

A ses débuts, le siège social de l'AAEW est situé près du club de golf Ki-8-Eb. Les relations entre le club et la compagnie sont assez limitées. L'association tente de fonctionner sans l'aide ni l'ingérence de la compagnie. Cependant cette dernière offre parfois des dons ainsi que des services d'ordre techniques.

De plus, la compagnie accepte que les membres du Conseil d'Administration accomplissent certaines tâches reliées à l'Association durant leurs heures de travail. C'est la seule compagnie où on a noté ce type d'arrangement.

Malgré le peu d'informations qu'on possède sur l'AAEW, il semble que son modèle de développement soit assez semblable à celui observé dans les autres papetières.

3.7 Conclusion: l'ère des associations d'employés:

Le fait central de la période 45-60 est l'émergence des associations d'employés. On note aussi un accroissement du nombre de participants et la généralisation des activités à caractère populaire. Le loisir en milieu de travail est maintenant géré par des ouvriers francophones et les activités de loisir donnent lieu à l'expression d'une sorte de solidarité entre ouvriers¹⁷⁸. En fait, ces phénomènes découlent tous du phénomène central qui est l'émergence de l'association d'employé. C'est pourquoi nous parlerons de cette période comme celle de l'ère des associations d'employés.

Cette période se poursuivra jusqu'à aujourd'hui. Elle conduira les associations d'employés à gérer des budgets importants et à acquérir des biens d'une valeur considérable. Ainsi, par exemple, en 1986, le Canipco, club des employés de la C.I.P. a un budget annuel de \$200,000 par an. Il possède une piscine, un chalet équipé de salles de réceptions et d'un bar, des terrains de balle, de volley-ball et de pétanque¹⁷⁹.

¹⁷⁸ Surtout dans le cas des corvées nécessaires à la construction ou à l'entretien des équipements.

¹⁷⁹ Bourguignon, Claude, déjà cité.

L'AA-3R¹⁸⁰, des employés de la Kruger possède un immense domaine qui comprend un chalet principal, plusieurs petits chalets, une piscine, un gymnase, des pistes de ski de fond, des terrains de balle et de pétanque. Le domaine est évalué à \$1 000 000¹⁸¹! Ces installations appartiennent aux ouvriers et sont pour eux une source de fierté.

On interprétera l'émergence de l'ère des associations d'employés en fonction du cadre théorique de départ. A partir de 1945, l'entreprise se retire du champs hors-travail. L'industrie entière vit une conjoncture moins favorable et il est probable que les usines aient concentré leurs énergies à la production. De leur côté, les stratégies de contrôle se sont modifiées. La discipline et l'ordre capitaliste sont maintenant assez intégrées par l'ensemble des travailleurs et les rapports entreprise-travailleurs sont inscrits dans la convention collective. C'est l'ère de la discipline contractuelle. L'entreprise n'a donc plus de raisons de chercher à contrôler le champs hors-travail.

Concurremment à ce phénomène, on assiste à une effervescence ouvrière. En effet les années 45-60 sont fertiles en conflits ouvriers. La montée du mouvement ouvrier polarise les rapports de classes et a probablement stimulé l'appartenance ou-

¹⁸⁰ Autrefois la Domtar

¹⁸¹ Fortin, Lynda, déjà citée.

vrière qui prend maintenant la forme de l'appartenance à une "gang de chums" plutôt qu'à une compagnie. Cela se traduit par la recherche d'indépendance et d'autonomie dans la création des associations d'employés.

La convergence des facteurs précédents, a conduit à l'ère des association d'employés.

CONCLUSION

Dans notre perspective théorique, le temps hors-travail apparaît comme l'objet d'une stratégie de contrôle de la part de l'entreprise envers ses employés. Nos données nous permettent d'observer le passage progressif d'une phase où le contrôle de ce temps hors-travail est assumé par l'entreprise, à une phase où il est détenu par une association d'employés distincte et autonome de l'entreprise.

Nous appellerons ce mouvement "processus d'autonomisation". Le processus d'autonomisation s'accompagne d'une transformation des modèles organisationnels et des formes culturelles de l'intervention dans le champs hors-travail. Ces transformations prennent la forme d'une démocratisation des activités, d'une universalisation de la participation et de la prise en charge d'organisation du loisir ouvrier par des associations d'employés.

La période de l'après-guerre jusqu'aux années 60 est celle où se manifeste la majorité des changements observés. Le mouvement s'amorce à la CIP autour des années 1942-1945. L'association athlétique Canipco est créé par des employés déjà

impliqués dans le comité "amusement" du chapitre Canipco et désirant pousser plus loin les activités de loisirs. Le mouvement se poursuivra à la Wayagamack en 1947 et à la Domtar vers les années 55. Bien que chaque compagnie constitue un cas distinct et présente ses caractéristiques propres, il est possible de dégager certaines caractéristiques communes aux trois entreprises.

Modèle organisationnel:

L'analyse des deux périodes permet de saisir une rupture importante: le passage d'un loisir entièrement initié par l'entreprise, à une situation où le loisir est surtout initié par les associations d'employés. Les années vingt sont caractérisées par une prise en charge complète du loisir par l'entreprise. Cette situation s'insère dans une stratégie de contrôle sur le temps hors travail.

Les années cinquante sont entièrement dominées par un nouvel acteur: les associations d'employés. Dans le cas des trois compagnies, on observe l'émergence du même type de modèle organisationnel. Il s'agit d'une association incorporée, ouverte à tous les employés sans distinction. Le paiement d'une cotisation minime, prélevée à partir du salaire assure aux

membres l'accès à des services variés. L'association est gérée par un conseil d'administration auquel se greffe une structure par comité (un comité correspondant à une activité).

Le rapport entre compagnie et association en est un de non-ingérence mais de non-indifférence. La compagnie offre souvent une aide technique: généralement le prêt de machinerie ou la libération des officiers de l'associations d'employés. A l'occasion, dans le cas de projets spécifiques, elle offre aussi une aide financière. Par contre, le contrôle interne des associations d'employés est entre les mains exclusives des conseils d'administrations.

La gestion et l'organisation des activités dans les associations d'employés reposent sur l'action des bénévoles. Cette formule génère un fort sentiment d'appartenance face à l'association. D'ailleurs, l'indépendance dont jouissent les associations d'employés vis à vis l'entreprise est un objet de fierté pour les employés qui s'y impliquent.

Modèle culturel:

Au cours de la période du loisir d'entreprise, les clubs de sportifs ou de loisirs sont dominés par l'élite anglophone. Or, les dirigeants des associations d'employés sont

eux, francophones. Ainsi, par exemple, depuis 1942, les présidents de l'association Canipco sont francophones¹. Ce fait mérite d'être relevé. Il constitue un indice de l'état des rapports de classes au sein de l'association. Le même phénomène se produit avec toutes les associations d'employés. Dès leur formation elles sont constituées de francophones. Cette différence illustre bien la nuance entre club de compagnie et association d'employés.

On observe également des transformations importantes en ce qui concerne le type de pratiques sportives. Les activités sportives, mises sur pied par les entreprises au cours des années vingt, n'ont pas de racines dans la culture québécoise. Il s'agit plutôt d'activités dont la pratique est plutôt d'origine anglo-saxonne (boxe, soccer, football, tennis, curling...).

De leur côté, les pratiques de loisir, mises sur pied par les associations d'employés, relèvent d'un univers culturel plutôt ouvrier. Ce sont des sports populaires (baseball, club de pêche, curling, balon-balai...). On assiste donc à une forme de démocratisation des activités de loisir.

Le sport mis de l'avant par l'entreprise, est une activité d'élite dont le but est le spectacle et la promotion

¹ Bourguignon, Claude, déjà cité, p. 29.

symbolique de la compagnie. Le sport est un divertissement pour la majorité des employés qui sont les spectateurs d'une performance semi-professionnelle. Cette dimension se modifie beaucoup au travers du processus d'autonomisation.

La dimension de performance sportive disparaît totalement. Ces activités se déroulent sous forme de compétitions amicales entre employés d'une même usine. La finalité de l'activité n'est plus le spectacle mais la participation des employés. On observe un passage du "paraître" au "faire", du spectacle à la participation.

Dans le cas des activités socio-culturelles, on peut parler de continuité au niveau du contenu. Il s'agit, dans le cas des deux périodes, de soupers, du pique-nique annuel, du dépouillement de l'arbre de Noël, de soirées dansantes... Les prétextes pour se "retrouver" ont peu varié dans le temps. Par contre, la participation aux activités socio-culturelles a beaucoup changé entre les deux périodes.

Ainsi, au cours des années vingt, on associe fréquemment les loisirs socio-culturels à des mondanités exclusives au "beau monde". Les activités, sauf le pique-nique annuel, sont réservées aux cadres et aux dirigeants. De même, les initiatives réservées aux enfants (fêtes et dépouillements d'arbre de Noël) suivent cette ligne de classes. Les activités socio-cul-

turelles sont donc très fortement inspirées par une division des classes assez stricte.

Cet aspect est tout à fait inexistant pour la période des années cinquante. Cette rupture est claire et nette. Ici encore, l'autonomisation conduit à modifier la ligne de classes traditionnelle. Allons plus loin; il semble que les participants se recrutent selon une ligne de classes inversée. En effet, les cadres ont généralement leur propre association et ne participent pas aux activités des employés.

Démocratisation des activités, universalisation de la participation et prise en charge d'organisation du loisir ouvrier par les associations d'employés; tels sont les vecteurs qui résument le développement du loisir dans les usines de pâtes et papier de Trois-Rivières de 1920 à 1960. Ayant constaté le changement, il convient maintenant d'en proposer une interprétation.

Interpretation:

Le processus de formation du temps libre a été influencé par deux acteurs principaux: l'entreprise capitaliste et le mouvement ouvrier. L'action de ces deux acteurs apparaît comme une des déterminantes majeures de la forme du loisir en milieu de travail.

L'ère du loisir d'entreprise

La production industrielle capitaliste a entièrement modifié le travail de l'ouvrier. Elle a imposé un ordre social et une discipline de travail sans précédent. Le travailleur du début de la révolution industrielle n'est pas adapté à la production industrielle et résiste à l'ordre industriel. Retard, absentéisme, fainéantisme, irrégularité, destruction des machines, sont autant de formes que prennent les résistances ouvrières. Ces résistances conduiront l'entreprise à développer des stratégies de contrôle.

Les premières stratégies de contrôle mises de l'avant par l'entreprise sont improvisées et relativement peu subtiles. Calquées sur l'armée ou les monastères, ces stratégies consistent en des punitions, des amendes, des congédiements, ou parfois même la réclusion... Dans cette perspective, l'allongement des journées de travail apparaît comme une façon de maintenir l'ouvrier le plus longtemps possible sous le contrôle de l'entreprise. On tente, entre autres, de le soustraire aux "loisirs malsains" (le cabaret) et de le maintenir dans l'ordre du travail le plus longtemps possible, avec l'espoir qu'il s'y habitue et y prenne goût.

Avec le développement de la technologie, et notamment l'introduction de la chaîne de montage, la discipline prendra désormais une autre forme. Elle est imposée par la machine. La stratégie de contrôle est dite "machinique". L'ouvrier ne peut plus flâner, il doit adapter son horaire et sa cadence à celle de la machine, qui elle-même est réglée par le capitaliste. Pour l'instant, l'entreprise ne s'est toujours pas intéressée au sort de ses employés à l'extérieur du temps de travail.

Cette préoccupation émerge avec le développement des relations humaines appliquées au travail. La recherche de contrôle s'étend au temps hors-travail. Ce sont les campagnes de tempérance, de santé, de sécurité et d'hygiène. Ce contrôle extensif se manifeste aussi par une intervention dans le champs des activités de loisir. L'entreprise contrôle déjà le travail de l'ouvrier. Elle doit maintenant exercer son influence à l'extérieur du travail.

A Trois-Rivières, on observe ce type d'intervention au cours des années 20-30. L'implantation des usines de pâtes et papier a donné lieu à une croissance démographique importante. Cette implantation a aussi façonné l'espace urbain et contribué au développement des quartiers ouvriers. Plus encore, le travail à l'usine a transformé la

structure des temps sociaux et la vie quotidienne de milliers de familles. La semaine de travail est longue et dure. Les vacances sont inexistantes. Le travailleur a relativement peu de temps et d'énergies à consacrer à ses loisirs.

En l'absence du mouvement ouvrier, l'entreprise est la seule organisation qui a les ressources pour intervenir dans le champs du loisir en milieu de travail. L'activité loisir va lui permettre d'agir en vue de stimuler l'appartenance des ouvriers à l'usine. Le loisir permettra aussi de diffuser des pratiques culturelles modernes et saines (le sport et les activités socio-culturelles). Au travers du loisir se perpétue un ordre social basé sur la stratification professionnelle et sur l'ethnie; les dirigeants, les cadres anglophones et les canadiens-français ouvriers ne participant pas aux mêmes activités, chacun conscients de leur place sociale respective. L'intervention dans le champs du loisir s'inscrit dans une stratégie de contrôle du temps et des activités hors-travail.

L'ère de l'association d'employés

Après la guerre, le mouvement ouvrier se renforce et se généralise dans la grande industrie. Son action entraîne une réduction du temps de travail et l'amélioration des

conditions de travail. Les vacances se généralisent. Le temps disponible pour le loisir s'accroît de même que l'énergie pour y participer.

La discipline de travail est maintenant intégrée par le travailleur moderne. Elle est inscrite dans les conventions collectives ou les contrats de travail. Cette discipline contractuelle assure la compagnie du respect de l'ordre capitaliste. L'entreprise ne recherchera plus le contrôle du temps hors travail. Elle est disposée à réduire ses interventions dans le champs du loisir.

De son côté, le mouvement ouvrier tend à polariser les rapports patrons-ouvriers. La période 45-60 est marquée par l'effervescence ouvrière et, dans cette conjoncture, toute intervention de l'entreprise à l'extérieur du champs du travail prend des airs d'ingérence. Le temps hors-travail devient un champs dont la gestion doit revenir aux ouvriers.

A la faveur de ces facteurs (amélioration des conditions de travail, accroissement du temps libre, généralisation de la discipline contractuelle, polarisation des rapports patrons-ouvriers) émerge un nouvel acteur, l'association d'employés. Ainsi, le contrôle du loisir en milieu de travail va progressivement passer des mains de l'entreprise à celles des as-

sociations d'employés. Au loisir d'entreprise succède l'ère des associations d'employés.

Avenir, âge et crise du bénévolat?

Qu'en est-il à l'aube des années 90? Les associations d'employés sont encore bien vivantes. Leur situation financière est bonne. Elles gèrent des budgets importants. Mais, les travailleurs des usines vieillissent. Ceux qui, à la fin des années 60, constituaient la clientèle-cible pour les activités "familiales" songent maintenant à leur retraite. A partir de 1980, on a assisté à la mise sur pied des associations de retraités et de pré-retraités.

Malgré cela, la participation aux activités des associations d'employés semble bonne. Par contre, si tous veulent bien utiliser les équipements et profiter des activités, bien peu désirent s'impliquer bénévolement. Les officiers des associations se plaignent du faible roulement et du vieillissement des effectifs au sein des conseils d'administration. Après l'ère de l'association d'employés assisterait-on à l'ère du service de loisir des employés?

En terminant, une perspective critique...

A la dernière lecture, il me vient l'idée d'abandonner le ton et l'assurance du chercheur pour présenter le plus librement certaines des limites de ce mémoire. C'est là un plaisir dont on ne doit se priver sous aucun prétexte et qui est l'essence même d'un travail scientifique honnête.

Dans un premier temps, je dois confirmer une omission. Il y a une hypothèse classique qui sous-tend ce travail et qui n'est nulle part exprimée. C'est que la division sociale du travail et du temps libre détermine en dernière instance les pratiques récréo-culturelles. Le lecteur doit d'abord accepter cette hypothèse pour accepter le cadre théorique et l'interprétation des faits qui en résulte.

Evidemment, l'hypothèse est assez classique pour ne pas être qualifiée de farfelue. On ne peut remettre en cause l'influence de la division sociale du travail sur un ensemble de pratiques culturelles dont le loisir. Mais doit-on en conclure à la détermination en dernière instance? Et comment prouver la détermination en dernière instance dans le champs des sciences humaines et sociales? Questions et doutes sans réponses...

Dans un autre ordre d'idée, j'ai pratiquement passé sous silence le rôle d'un acteur social essentiel au Québec,

l'Eglise catholique. Comment s'articule son rôle face à la structuration du loisir en milieu de travail? Cette omission de taille provient du fait que les informateurs ainsi que les sources journalistiques sont pratiquement muets face au rôle de cette institution. La seule explication que j'y puisse trouver est que l'action du clergé en milieu de travail a été beaucoup plus "pénétrante" dans la petite et moyenne entreprise que dans les grandes usines anglo-saxonnes ou américaines.

Je dois aussi confesser que j'ai peut-être été victime d'une "déformation sociologique". L'influence culturelle du clergé sur la société québécoise a été si souvent prise pour acquise et décrite jusqu'à plus soif! Il m'a sans doute été bien doux de me dégager de cette perspective maintenant classique.

Puisque j'en suis à parler des institutions, je dois aussi confesser une certaine imprécision face à la datation précise de l'implantation des syndicats dans les usines de pâtes et papier. Nos informateurs ont été incapables de répondre à cette question. Il aurait fallu contacter certaines sections des syndicats américains pour le savoir plus exactement et cela n'a pas été fait. En fait, il est toujours surprenant de constater quel point les usines ou les compagnies n'ont "pas de mémoire". Ne dit-on pas faute avouée à demi pardonnée? Je termine avec cet espoir.

BIBLIOGRAPHIE

Archives de la compagnie Wabasso de Trois-Rivières; 1911: Archives du Three Rivers Club.

Association des industries forestières du Québec. L'évolution de l'industrie québécoise des pâtes et papiers. Québec: Association des industries forestières du Québec; 1977. 84 p. (mémoire présenté à la commission parlementaire des richesses naturelles et des terres et forêts, sept. 1977)).

Charte de fondation du Three Rivers Club; Archives nationales du Québec à Trois-Rivières.

Cinquantenaire CIP Trois-Rivières 1922-1972

Historique du club de golf Métabouritain inc. 60 ans de travail, de sports et de loisirs sur l'île St-Christophe Trois-Rivières, Qué.

History of the Métabouritain country club inc. Trois-Rivières, Qué, 1964, M. G. Parenteau

"La Wayagamack ne fermera pas! Le test du P.Q." FTQ (Cahier spécial), juin 1978.

Procès-verbaux de l'Association Athlétique 3-R, 1958-1980.

ASSOCIATION CANADIENNE DES PRODUCTEURS DE PÂTES ET PAPIER. Opinions de l'industrie des pâtes et papier concernant les relations industrielles au Canada; 1977.

ANDERSON, Nels, Man's work and leisure, Leiden, 1974, 146 pages,

ANON, Chapters of life of a Dundee factory boy, Dundee, 1887.

BEAUDOIN, Marc. L'influence du syndicalisme sur les salaires dans l'industrie des pâtes et papier. L'Actualité économique; 1955.; 31, (3).

BEAULIEU, André et HAMELIN, Jean. La presse québécoise des origines à nos jours (1896-1910). Québec: P.U.L.: 1977 417p.

- BEAULIEU, André et HAMELIN, Jean. La presse québécoise des origines à nos jours (1911-1919). Québec: P.U.L.; 1982.348
- BELANGER, Charles, Les Régimes de congés payés dans la province de Québec, Thèse de M.A. (relations industrielles), Québec, Université Laval, 1950, 134p.
- BELLAVANCE, C. ,BROUILLETTE N. et LANTHIER, P. Financement et industrie en Mauricie, 1900-1950. In: Revue d'histoire de l'Amérique française; été 1986; 40,(1).
- BELLAVANCE, Claude. Patronat et entreprise au XXe siècle: l'exemple mauricien. Revue d'Histoire de l'Amérique Française; 1984; 38,(2): pp. 181-201.
- BELLEAU, J. L'industrialisation de Trois-Rivières (1905-1925) [mémoire de maîtrise en études québécoises]. Trois-Rivières: Université du Québec à Trois-Rivières; 1975.
- BELLEFLEUR, Michel. L'Eglise et le loisir au Québec. Québec.: P.U.Q.; 1986.
- BELLEVILLE, Pierre. Action culturelle en milieu ouvrier; évaluation de cinq expériences. Paris: Ministère de la Culture et de la Communication; 1979 p.
- BELLEVILLE, Pierre Pour la culture dans l'entreprise. Paris: La documentation française; 1982. 77 p.
- BELZILE, Thuribe. L'industrie du papier dans la province de Québec. L'Actualité économique; Juin-juillet 1931.
- BENOIT, Pierre. Sauvez les machines à papier de la Wayagamack. L'Actualité; 20 janvier 1978.
- BERNIER, Paul et Jocelyn St-Pierre. Les travailleurs québécois 1940-1971. Québec: Université Laval; 1970. 190p.

- BETTS, John Rickards. America's Sporting Heritage 1850-1950. Palo Alto: Addison-Wesley; 1974. 428 p.
- BOURDIEU, Pierre. The attitude of Algerian peasant toward time, Mediterranean contrymen, Pitt-Rivers, 1963.
- BOURGUIGNON, Claude. Les comités de loisir dans les entreprises: nature, organisation et fonction. La C.I.P. de Trois-Rivières. Département des sciences du loisir, Université du Québec à Trois-Rivières; sept. 1986.
- BOUVIER, Pierre. Travail et expression ouvrière: pouvoirs et contraintes des comités d'entreprise. Paris: Ed. Galilée; 1980. 192 p.
- BRAVERMAN, Harry. Travail et capitalisme monopoliste, La dégradation du travail au XXe siècle. Paris: Maspéro; 1976. 210 p.
- BROUILLETTE, Normand. Le développement industriel d'une région proche du hiterland québécois: La Mauricie 1900-1975. Montréal: McGill.; 1983. 381 p.
- BUREAU OF LABOUR STATISTICS. Vacations with pay in union agreement, Monthly Labour Review, LXII, 1070-1077. U. S. 1940.
- CACERES, Benito. Loisir et travail du Moven Age à de nos jours. Seuil, 1973, 253 pages.
- CANADA-MINISTERE DU TRAVAIL. Grèves et lock-out au Canada 1901-1954, Ottawa, ministère du Travail, 1954.
- CANTIN, Michel. Etude empirique des transformations technologiques d'un moulin de pâtes et papier: le cas de Donnaconna. [Mémoire de deuxième cycle]. Québec: Université Laval; 1985.
- CAPLOW, Th. Middletown Families. Fifty Years of Change and Continuity. Minneapolis: Univ. of Minnesota Press; 1982. 436 p.

CHOMBART DE LAUWE, Paul-Henry, Espace et culture au travail,
Paris Dalloz 1983.

CLOUTIER, G. Trois-Rivières, L'actualité économique, vo XV tome 1
no 1-2, 1938

Comités d'entreprise: quarante ans après. Les dossiers de l'IRES,
Paris: Institut de recherches économiques et sociales;
1986; (no. 4).

COMMISSION SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL. Pâtes et papier au
Québec: Monographie sectorielle. Québec: Bibliothèque
nationale; Fév. 1985. 569 p.

CORIAT, Benjamin. L'atelier et le chronomètre. Essai sur le
taylorisme, le fordisme et la production de masse.
Paris: Christian Bougeois Editeur; 1979.

CORRIVEAU, L. Etude sur les relations industrielles au moulin
anglo-canadien de pulpe et de papier [Thèse de maîtrise].
Québec: Université Laval; 1945. 70 p.

COZENS, Frederick Warren. Sports in American Life. New-York: Arno
Press; 1976; c1953. 366 p.

CUMBLER, John T. Working-Class Community in Industrial America.
Work, Leisure and Struggle in Two Industrial Cities
(1880-1930). Wesport: Greenwood Press; c1979. 284 p.

DALLAIRE, G. Les relations des patrons et ouvriers de la forêt au
Québec [Thèse de maîtrise]. Montréal: Université de
Montréal.

DANDURAND, Jean. Les syndicats catholiques dans le secteur de la
pâte et du papier et la société québécoise 1900-1930.
Québec: Université Laval.

DAVID, H. L'état des rapports de classe au Québec, 1945-1967,
Sociologie et Société, vol 7 no 2 nov. 75.

- DE GAUDEMAR, J.P. L'ordre et la production: Naissance et forme de la discipline d'usine, Paris, Dunod, 1983.
- DEBOUZY, Marianne. Aspects du temps industriel aux Etats-Unis au début du XIXe siècle. Cahiers internationaux de sociologie; 1979; LXVII: p. 197-220.
- DELISLE, Marc-André. Les temps des Québécois. Recherche portant sur les temps sociaux au Québec. Trois-Rivières: Université du Québec à Trois-Rivières; 1979. 121 p.
- DEVINAT, P., Le mouvement ouvrier américain et l'organisation scientifique du travail, Genève, 1926.
- DION, Alain. L'industrie des pâtes et papier en Mauricie (1887-1989). Trois-Rivières: Université du Québec à Trois-Rivières; 1981.
- DOFNY, J. et BERNARD, P. Le syndicalisme au Québec: structure et mouvement; Ministère des approvisionnements et services; 1977. 177 p.
- DREYFUS, Michel. Les sources de l'histoire ouvrière, sociale et industrielle en France (XIXe-XXe siècles), Paris: Les éditions ouvrières; 1987. 298 p.
- DUMAZEDIER, J. Sociologie empirique de loisir. Critique et contrecritique de la civilisation du loisir. Seuil, Paris, 1974, 269 pages.
- DUMAZEDIER, J. Vers une civilisation du loisir, Seuil, 1962.
- DUMONT, André. Monographie de la compagnie internationale de papier de Trois-Rivières [L. ès l.]. Québec: Université Laval; 1971.
- DUNBAR, Nancy J. Images du sport dans le Canada d'autrefois-Images of Sport in Early Canada, McCord Museum. Montréal: McGill-Queen's University Press; 1976. 85p.

- DUPIN, Pierre. Anciens chantiers du Saint-Maurice. Trois-Rivières: Bien Public; 1934.
- DUPONT, Antonin. Les relations entre l'église et l'état sous L.A. Taschereau, 1920-1936. Montréal: Guérin; 1973.
- DUROCHER, Gérard. Rapport du comité de reclassement des ex-employés de la Wayagamack Cap-de-la-Madeleine. O.P.D.Q. ed.; 1979.
- EMERY, Edwin. The Press in America. An Interpretative History of Journalism. London: Prentice-Hall; 1962. 810 p.
- EVANS-PRITCHARD, The Nuer. Oxford, 1940.
- FAUCHER, Albert. Le caractère continental de l'industrialisation au Québec. Recherches Sociographiques; 1965; 6(3): pp. 219-236.
- FEDERATION CANADIENNE DES TRAVAILLEURS DE LA PULPE, DU PAPIER ET DE LA FORET. La CSN analyse le projet de la Kruger et le cas de la St-Raymond Paper; FCTPPF et Conseil économique (CSN); 1971.
- FERLAND, Jean-Paul. Analyse comparative des conventions collectives dans l'industrie de la pulpe et du papier en 1945 [Mémoire de deuxième cycle en relations industrielles]. Québec: Université Laval; 1947. 74 p.
- FORSEY, Eugene. Etude des variations des salaires entre les industries différentes sur le plan local, régional et national. Ve Congrès des relations industrielles; 1950; Québec. Québec: Université Laval: pp. 115-124.
- FORTIN, Lynda. Les compagnies de papier. Organisation et loisir. Le cas de la Kruger. Département des sciences du loisir, Université du Québec à Trois-Rivières; Hiver 1987. 120p.
- FREIDMAN, G. Sept études sur l'homme et la technique, Denoël Gonthier, 1966.

- GAMELIN, Alain; HARDY, René; ROY, Jean; SEGUIN, Norman; TOUPIN, Guy. Trois-Rivières Illustrée. Trois-Rivières; 1984.
- GIRARD, Pierre; PRONOVOST, Gilles. Entrevue avec Jack Tebbutt. Ottawa; 14 novembre 1985.
- GIRARD, P. La Wayagamack Plup and Paper et le loisir organisé (1910-1940), Rapport de recherche, Université du Québec à Trois-Rivières, 1987.
- GRENNING, C. Paperworker in Canada: a History of the Paper Maker in Canada. Cornwall: International Brotherhood of Paper Makers; 1952.
- GROLEAU, Normand. La forêt en Mauricie: Conseil économique régional de la Mauricie; 1970.
- GUTHRIE, John Alexander. The Newsprint Paper Industry. An Economic Analysis. Cambridge: Harvard University Press; 1941. 274 p. (Harvard Economic Studies; v. LXVIII).
- HAMELIN, J. et al. Histoire du Québec, Boréal Express, 1978.
- HAMON, Maurice et TORRES, Félix. Mémoire d'avenir. L'histoire dans l'entreprise. Paris: Economica; 1987. 261 p.
- HARDY, René et SEGUIN, Normand. Forêt et société en Mauricie. Montréal: Boréal Express et Musée national de l'homme; 1984.
- HAREVEN, Tamara K. Family Time and Industrial Time. The Relationship Between the Family and Work in a New England Industrial Community. Cambridge, Mass.: Cambridge Univ. Press; 1982.
- HELLER, Jule. Paper-making. New York: Watson-Guption; 1978.

HENLE, P. Recent growth of paid leisure for U.S. workers, Bureau of labour statistics, Monthly Review, 1962.

Histoire du mouvement ouvrier au Québec (1825-1976), 150 ans de luttes, 2è ed. Montréal: CSN-CEQ; 1978 p.

HOULE, M., Quart de siècle, L'informo, édition spéciale du quart de siècle. Trois-Rivières,

HOWELL, Nancy; MAXWELL-HOWELL, Leo. Sports and Games in Canadian Life: 1700 to Present. Toronto: MacMillan; 1969. 378 p.

HUGHES, Everett C. Rencontres de deux mondes, Montréal: Boréal Express; 1972. 390 p.

JOYCE, Patrick. Work, Society and Politics. The Culture of the Factory in Later Victorian England. New Brunswick, N.J.: Rutgers Univ. Press; 1980. 356 p.

KOYRE, A. Du monde de l'à peu près à l'univers de la précision, Critique, vol IV, septembre 1948.

KREMENLIEV, Gregor. The Company and the Town: a History of the Pulp and Paper Town of Chandler, Québec (1912-1971). Montréal: Concordia University; 1975.

KUHN, A. Labor: Economics and institution, NY, Rinehart, 1956.

LAFLEUR, Normand, La drave en Mauricie, des origines à de nos jours: histoire et traditions, These de D.E.S. (études canadiennes), Québec, Université Laval 1968, xvii et 187 pages

LAFOREST, Alain. La Waygamack et ses comités d'entreprise. Département des sciences du loisir, Université du Québec à Trois-Rivières; Juin 1987.

- LAFRANCE, André. Histoire d'une compagnie papetière au Québec: la Belgo (1900-1925). Ottawa: Bibliothèque nationale du Canada; 1980.
- LAMONDE, Yvan, Lucia Ferretti et autres, La culture ouvrière à Montréal (1880-1920): Bilan historiographique, IQRC, 1982, 177 pages.
- LANTHIER, Pierre et GAMELIN, Alain. L'industrialisation de la Mauricie. Dossier statistique et chronologique. Trois-Rivières, Université du Québec à Trois-Rivières: Groupe de recherche sur la Mauricie; 1981. (cahier no. 6).
- LANTHIER, Pierre. Stratégie industrielle et développement régional: le cas de la Mauricie au XX^e siècle. Revue d'histoire d'Amérique française; 1983; 37(1): pp. 3-19.
- LARIVIERE, S., Evolution des salaires, étude des facteurs responsables du mouvement des salaires dans l'industrie de la Pulpe et du Papier au Canada, 1939-1952, Thèse de M.A.(relations industrielles) Montréal, Université de Montréal, 1955, 134p.
- LECLERC, PAUL, L'industrie de la pâte de bois et du papier dans la province de Québec, Mémoire de maîtrise, Ecole des sciences commerciales, Université Laval, Québec, 1949, 52 pages.
- Le Nouveau Trois-Rivières 1908-1917.
- Le Trifluvien, 1905.
- LEE, Alfred McClung. The Daily Newspaper in America. The Evolution of a Social Instrument. New-York: Octagon Books; 1973. 797 p.
- LEGENDRE, Camille D. Organizational technology, structure and environment the pulp and paper logging industry of Quebec. s.l., s.e., 1986. 655 p.

LEVASSEUR, Roger, Loisir et culture au Québec, Boréal Express, 19-82, 187 pages.

L'informo, numéro spécial cinquantième anniversaire de la C.I.P., Trois-Rivières, 1972.

LINTEAU, P.A., DUROCHER, R., ROBERT, J.C., et RICARD, F. Histoire du Québec contemporain, Le Québec depuis 1930, Montréal: Boréal; 1987.

LIPTON, Charles, Histoire du syndicalisme au Canada et au Québec Parti Pris, 1976.

LOCKHART, Alieene and SPEARS, Betty Mary. Chronicle of American Physical Education Selected Readings; 1855-1930; Wm. C.Brown; 1972. 462 p.

LOOS, J. et ROSTANG, G. Le travail a le bras moins long. De la dépendance à l'indépendance des champs, Loisir et société, vol 9 no 2 1986.

LUNDBERG, Georges A., KOMAROVSKY, M. and McAINERNY, M.A. Leisure: A Suburban Study. New York: Agathon Press; 1969.

LYND, Robert S.; LYND, Hellen Merrell. Middletown. A Study in American Culture. New York: Harcourt and Brace; 1959. 550 p.

LYND, Robert S.; LYND, Helen Merrell. Middletown in Transition. A Study Cultural Conflicts. New York: Harcourt, Brace and World; 1965. 604 p.

MACKERNAN, Michael. Sporting History. The Making of Modern Sporting History. St-Lucia: University of Queens-Land Press; 1979. 368 p.

MARX, K. Le capital, Garnier Flammarion, 1969.

MERCURE, D. Les temporalités vécues dans les sociétés industrielles, Temps et sociétés, Questions de culture no 15, IQRC, 1989.

- MIEGE, Bernard. Les comités d'entreprise, les loisirs et l'action culturelle, Paris: Cujas; 1974. 529 P.
- MILLIS, et MONGOMERERY, The economics of labour, N.-Y. Mc Graw Hill Book.
- MINISTERE DU TRAVAIL DU CANADA, Croissance du syndicalisme au Canada 1921-1967, Information Canada, 1970, 105 pages.
- MINISTERE INDUSTRIE ET COMMERCE, La Modernisation de l'industrie des pâtes et papier,
- MOREL, E., L'ingénieur social dans l'industrie, Paris, 1929, 303 pages.
- MOTHA-GAUTRAT, Daniel. Pour une nouvelle culture d'entreprise. Paris: éd. de la Découverte; 1986. 173 pages.
- MUMFORD, Lewis, Technique et civilisation, Seuil, Paris, 1950.
- MUNSELL, Joel. Chronology of the Origin and Progress of Paper and Paper-Making. New York: Garland Pub.: 1980. New-Comer; 1914-1918.: Trois-Rivières.
- NILSON, M.P., Primitive time reckoning, Lund, 1920
- NIOSI, Jorge. La Laurentide (1887-1929): pionnière du papier journal au Canada. In: Revue d'histoire de l'Amérique française; 1975; 29(3): pp. 375-415.
- Nouveau Trois-Rivières; 1908-1917: Trois-Rivières.
- Nouvelliste (Le); 1920-1940: Trois-Rivières.
- OLSCAMP, Marcel, Salut Trois-Rivières Comité des fêtes du Trois Cent Cinquantieme Anniversaire de la ville de Trois-Rivières, 1983, 171 pages.

- OWEN, J. D. The price of leisure, Mc Gill-Queens University Press, 1970, 169 pages.
- PARENT, R. Histoire économique et sociale de la Wayagamack Pulp and Paper Co. (1910-1929), Université du Québec à Montréal; 1975; thèse de maîtrise.
- PARKER, Stanley The sociology of leisure, International Publication service, New-York, 1976, 157 pages.
- PARKER, Stanley, Leisure and work, George Allen & Unwin, London, UK, 1983, 157 pages
- PELLERIN, Paul. L'industrie québécoise des pâtes et papier, in Conférences de l'ACCP, Prétirés, 1978.
- PERRON, Rémi, Le facteur Main d'oeuvre dans l'industrie de la pâte et papier, Thèse de licence, (sciences commerciales), Montréal, Ecoles des Hautes Etudes Commerciales, Université de Montréal, 1954, 169p.
- PIEDALUE, G. Les groupes financiers et la guerre du papier au Canada. In: Revue d'histoire de l'Amérique française; septembre 1976; 30(2): pp. 223-258.
- PRONOVOST, Gilles. Introduction: le temps dans une perspective sociologique et historique. In: Revue internationale des sciences sociales; 1986; (no. 107).
- PRONOVOST, Gilles. Les transformations des rapports entre le temps de travail et le temps libre. Questions de culture; 1989; 15: pp.37-61.
- PRONOVOST, Gilles. Représentations et aspirations à l'égard du temps de travail. MERCURE. Daniel et WALLEMACK, Anne, eds. Les temps sociaux. Bruxelles: De Boeck; 1988: pp. 147-160.

PRONOVOST, Gilles. Temps, culture et société. Québec: Presses de l'Université du Québec; 1983. 333 p.

PRONOVOST, Gilles; GIRARD, Pierre. La formation du temps industriel et du temps libre à Trois-Rivières, une étude de cas. In: Revue d'histoire de l'Amérique française; 1987; 41(2): pp. 205-232.

PROSPER, Norbert. Monographie économique du Cap-de-la-Madeleine, Montréal, Ecole des Hautes Etudes Commerciales, Thèse présenté à la licence en sciences commerciales, Mars 1951. 90 pages

RADER, Benjamin G. American Sports; From the Age of Folk to the Age of the Spectators. Englewood Cliffs: Prentice-Hall; 1983. 376 p.

RAPPORT DE LA COMMISSION D'ENQUETE SUR L'OBSERVANCE DU DIMANCHE DANS LES USINES DE PATES ET PAPIER DU QUEBEC, Mars 1966, 143 pages

RAYMOND, J.-C. Le Problème des Loisirs et de l'industrie moderne, Thèse de M.A. (relations industrielles), Montréal, Université de Montréal. 1954, 208p.

Réalités Canadiennes Limitée. Enquête sur les programmes de loisir en milieu de travail. Montréal: Réalités Canadiennes Limitée; juin 1982;

ROBERTS, Kenneth. Leisure. Longman, 1970, 133 pages.

ROBIDOUX, Léon-A, Les cageux Editions de l'Aurore, 1974, 91 pages

RIESS, Steven A. The American Sporting Experience; a Historical Anthology of Sport in America. New-York: Leisure Press; 1984. 400 p.

SAINSAULIEU, Renaud. L'identité du travail. Les effets culturels de l'organisation. Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1977, 488 p.

Saint-Maurice Valley Chronicle; 1919-1940: Trois-Rivières.

- SAMUEL, N. Loisir, valeurs et structure symbolique des temps sociaux, Loisir et société, vol 2 1983
- SCHONNING, E., Union-Management Relations in the Pulp and Paper industry of Ontario and Québec, 1914-1950, Thèse de Ph. D.(sciences économiques), Toronto, University of Toronto, 1955, 287 p.
- SCHRODT, Barbara; MORFORD, Robert; BROOM, Eric. Proceedings From the Fourth Canadian Symposium on the History of Sport and Physical Education. Vancouver: University of British Columbia; 1979.
- SEMAINE SOCIALES DU CANADA, Notes historiques sur le syndicalisme catholique à Trois-Rivières, Bien Public, 1960, 50 pages.
- SMITH, David Clayton. History of Papermaking in the United States (1691-1969). New York: Lockwood Pub.; 1970. 693 p.
- SOROKIN, MERTON, Social time: a methodological and fonctionnal analysis, American journal of sociology, XLII, 1937.
- SPEARS, Betty; SWANSON, Richard A. History of Sport and Physical Activity in the United States. Dubuque: W.C.Brown; 1983. 414 p.
- TAYLOR, F.W. La direction scientifique des entreprises, Dunod, Paris, 1957, 309 pages.
- THOMPSON, E.P. The Making of the English Working Class (trad. fr. 1988). Harmondsworth, Middlesex: Penguin Books; 1980. 958 p. Note: Trad. fr. La formation de la classe ouvrière anglaise, Paris, Gallimard/Seuil, 1988.
- THOMPSON, K.M. Perspectives du passé et de l'avenir, in Conférences de l'ACPP, Prétiré, 1978.

Three Rivers Ladies Curling Club. Procès-verbaux du Three Rivers Ladies Curling Club; 1911-1979; Archives du Séminaire de Trois-Rivières. Fond 0035, boîtes 1 et 2.

TOOD, John, Programme d'aide aux employés (alcoolisme et toxicomanie) Consolidated-Bathurst inc. Usine Wayagamack, Mars 1983.

TRAVES, Tom. The State and Enterprise: Canadian Manufacturers and the Federal Government 1917-1931. Toronto: University of Toronto Press; 1979.

TREMBLAY, Pierre. L'industrie de la pulpe et du papier journal dans le Québec de 1937 à 1948. Québec: Université Laval; 1950. 4 microfiches.

VALADE, Jacques et BEAUDOUIN, Robert, Aspects économiques et technologiques: l'industrie papetière des années 80, in Conférences de ACPP, Prétiré, 1982.

VALLEE, Henri. Les journaux trifluviens de 1817 à 1933. Trois-Rivières: Bien Public; 1933. 89 p.

VANASSE, Gilbert. Histoire de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (CSN). Montréal: éditions Saint-Martin; 1986. 300 p.

VINCENT, Roger, Etude sur le roulement de la main d'oeuvre à la Canadian International Paper Co. (division Noranda), Montréal, Université de Montréal, 1953, 150p.

WARW, C. The early New-England manufacture. Boston, Houghton Mifflin, 1931.

WILLIAMS, Jack, The unions in Canada J.M. Dent & Sons, 1975, 252 pages.

WILSON, T.B. An Introduction to Industrial Recreation. Iowa: WM. C. Brown; 1979. 237 p.

WOLMAN, Hours of work in American Industry, Princetown University Press, 1961.